Deutscher Bundestag **Drucksache 14/8715**
14. Wahlperiode 28. 03. 2002

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2002

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundeskanzlers vom 27. März 2002 gemäß Artikel 128 des Vertrages von Amsterdam vom 2. Oktober 1997 i. V. m. §§ 3 und 4 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschem Bundestag in Angelegenheiten der EU vom 12. März 1993 (BGBl. I S. 311 (1780).

Einleitung

Der Nationale Beschäftigungspolitische Aktionsplan wurde von der Bundesregierung unter Mitwirkung aller wichtigen Akteure, die auf die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Strategie einen maßgeblichen Einfluss haben, erstellt.

Neben den Bundesministerien der Finanzen, für Arbeit und Sozialordnung, für Bildung und Forschung, für Wirtschaft und Technologie, für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Bundeskanzleramt haben die Bundesanstalt für Arbeit, die Sozialpartner und die Länder sowie die Kommunalen Spitzenverbände an der Erstellung des Aktionsplans mitgewirkt.

A. Der beschäftigungspolitische Rahmen

1. Wirtschaftliche Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

In Deutschland hat die wirtschaftliche Dynamik vor allem aufgrund externer Einflüsse nachgelassen. Ausgehend vom drastischen Anstieg des Ölpreises wurde die konjunkturelle Abschwächung durch den deutlichen weltweiten Konjunkturabschwung sowie die tierseuchenbedingte Verteuerung der Nahrungsmittel und die beschleunigte Kontraktion in der Bauwirtschaft verstärkt. Zwar haben im vergangenen Jahr die steuerlichen Entlastungen für die privaten Haushalte zur Erholung des Konsums spürbar beigetragen. Sie wurden jedoch teilweise durch die teuerungsbedingten Realeinkommenseinbußen aufgezehrt. In dieser Situation wirkte die von der Bundesregierung zur strukturellen Verbesserung der Angebotsbedingungen in Kraft gesetzte Steuerreformstufe 2001 gleichzeitig konjunkturstabilisierend. Sie hat eine noch stärkere Wachstumsabschwächung verhindert.

Belastet wurde die insgesamt schwache gesamtwirtschaftliche Dynamik des Vorjahres auch durch die weiterhin anhaltenden Strukturanpassungsprobleme in den neuen Ländern. Seit dem Höhepunkt der Beschäftigung in der deutschen Bauwirtschaft im Jahre 1995 sind allein in diesem Wirtschaftszweig über 600 000 Arbeitsplätze verloren gegangen. Zusätzlich wurden im öffentlichen Dienst seit 1991 nahezu eine Million Stellen abgebaut. Dieser immense Arbeitsplatzverlust konnte von den übrigen Branchen nur teilweise kompensiert werden. Insbesondere die seit Jahren anhaltende, in der ersten Hälfte des vergangenen Jahres aber deutlich beschleunigte Kontraktion in der Bauwirtschaft hat das Wachstum, für Gesamtdeutschland betrachtet, immerhin um rund ¾ %-Punkte gebremst. Im Jahresdurchschnitt 2001 lag das Bruttoinlandsprodukt insgesamt daher real nur um rund 0,6 % über dem Vorjahresniveau.

Der Anstieg der Verbraucherpreise wird sich mit dem Auslaufen der belastenden preislichen Effekte weiter zurückbilden. Er dürfte im Jahresdurchschnitt 2002 bei + 1 ½ % liegen. In diesem Umfeld und unter der Annahme günstigerer weltwirtschaftlicher Rahmenbedingungen dürfte sich die Konjunktur in diesem Jahr allmählich wieder erholen. Die Bundesregierung rechnet in ihrer Jahresprojektion für dieses Jahr mit einer Zunahme des BIP um real rund ¾ % im Jahresdurchschnitt. Für das Jahr 2003 erwarten EU-Kommission und die OECD für Deutschland wieder Steigerungsraten des realen BIP von 2,8 % bzw. 2,9 %.

Die Konjunkturabschwächung hat dazu geführt, dass die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2001 gegenüber dem Vorjahr nur noch leicht um 37 000 zurückging. Insgesamt sind seit 1998 mehr als eine Millionen neue Arbeitsplätze entstanden. Positiv fällt ins Gewicht, dass es zum zweiten Mal in Folge zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres mehr freie Ausbildungsplätze als unvermittelte jugendliche Bewerberinnen und Bewerber gab. Im Verlauf dieses Jahres dürfte sich im Zuge der erwarteten konjunkturellen Belebung eine Besserung am Arbeitsmarkt einstellen. Aufgrund der ungünstigen Ausgangslage zum Jahresende 2001 wird diese Verbesserung im Verlauf allerdings im Jahresdurchschnitt noch nicht entsprechend zum Ausdruck kommen. Die Zahl der Erwerbstätigen wird bei jahresdurchschnittlich rund 38 ½ Mio. und die der Arbeitslosen knapp unter 4 Mio. liegen. Deshalb bleibt die Lösung der Beschäftigungsproblematik unverändert die zentrale wirtschafts- und finanzpolitische Herausforderung der Bundesregierung.

2. Die Strategie: Arbeitsplätze schaffen und Zukunftsfähigkeit gewinnen

Um möglichst rasch wieder zu einer befriedigenden gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und damit zu mehr Wachstum und Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit zurückzukehren, ist es nach Ansicht der Bundesregierung von zentraler Bedeutung, das Zukunftsvertrauen der Verbraucher und Investoren zurückzugewinnen. Hierfür muss die Politik berechenbar und nachhaltig sein.

Die Bundesregierung sieht ihre Aufgabe deshalb insbesondere darin, durch verlässliches Handeln Unsicherheiten abzubauen, Risiken zu senken und Erwartungen zu stabilisieren. Dies ist von wesentlicher Bedeutung für die Lösung der Beschäftigungsprobleme. So ist die Erwartung über die künftige wirtschaftliche Entwicklung ein zentrales Kriterium bei der Investitionsentscheidung von Unternehmen.

Die wirtschaftspolitische Strategie der Bundesregierung besteht in der Verbindung von makroökonomischer beschäftigungsorientierter Stabilitäts- und Wachstumspolitik mit mikroökonomischen Strukturreformen auf Basis des in Deutschland bewährten Modells der sozialen und ökologischen Marktwirtschaft. Nur die ausgewogene Berücksichtigung beider Elemente kann zu den gewünschten Erfolgen auf den Arbeits-, Güter- und Finanzmärkten führen. Eine wachsende wirtschaftliche Dynamik schlägt sich rascher in einer Zunahme der Beschäftigung nieder, wenn durch strukturpolitische Maßnahmen auf den Märkten Rigiditäten abgebaut und Markttransparenz sowie Anpassungsgeschwindigkeit erhöht werden. Eine derart erhöhte Dynamik und Flexibilität der Volkswirtschaft sind vor allem dann von besonderer Bedeutung, wenn sich – wie in der Vergangenheit in Deutschland zu beobachten – eine ursprünglich konjunkturell bedingte Arbeitslosigkeit im Laufe der Zeit teilweise in Form struktureller Arbeitslosigkeit verfestigt. Diese Gefahr nimmt in einer modernen Wissensgesellschaft, die durch einen beschleunigten strukturellen und technologischen Wandel geprägt ist, tendenziell zu. Die

Qualifikationen der Nicht-Beschäftigten verlieren darin mit zunehmender Geschwindigkeit an Wert auf den Arbeitsmärkten. Die durch das Zusammenspiel mit Strukturreformen verbesserte Effektivität gesamtwirtschaftlicher Maßnahmen reduziert daher nicht nur die konjunkturelle Arbeitslosigkeit, sondern verhindert auch die Entstehung einer zunehmenden und sich verhärtenden strukturellen Arbeitslosigkeit. Um die Flexibilität der deutschen Volkswirtschaft weiter zu erhöhen, wird die Bundesregierung weitere Reformen – insbesondere im Bereich der Arbeitsmärkte und der Gesundheitspolitik – in die Wege leiten.

Der vorliegende Aktionsplan gibt Auskunft darüber, wie die beschäftigungspolitischen Leitlinien durch einen integrierten beschäftigungspolitischen Ansatz im Einklang mit den „Grundzügen der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft“ umgesetzt werden. Auf dem Weg zur Verbesserung der wachstums- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen in Deutschland hat die Bundesregierung in den vergangenen Jahren eine Reihe wichtiger Reformen auf den Weg gebracht:

– Sie hat im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ einen breiten gesellschaftlichen Dialog initiiert, der u. a. im Hinblick auf eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik hilfreich war.

– Sie hat die quantitative und qualitative Konsolidierung des Bundeshaushalts eingeleitet, um einerseits ihren Beitrag für ein konfliktfreies makroökonomisches Zusammenwirken von Lohn-, Geld- und Finanzpolitik zu leisten und andererseits die Ausgabenstrukturen des Haushalts in Richtung Finanzierung von Zukunftsausgaben zu verbessern.

– Sie hat zugunsten von Investoren und Verbrauchern, Arbeitnehmern und Unternehmern umfangreiche Steuerreformmaßnahmen umgesetzt, die bis zum Jahre 2005 zu Entlastungen gegenüber dem Jahr 1998 in Höhe von über 56 Mrd. € führen.

– Sie hat die gesetzliche Rentenversicherung reformiert und den Einstieg in eine staatlich geförderte kapitalgedeckte Altersvorsorge beschlossen, um damit die sozialen Sicherungssysteme auf die demographische Entwicklung einzustellen und eine faire Lastenverteilung zwischen den Generationen zu gewährleisten.

– Sie hat die Liberalisierung insbesondere des Telekommunikationssektors, der Postdienstleistungen und der Strom- und Gasmärkte vorangetrieben, um die Flexibilität und Funktionsfähigkeit der Güter- und Dienstleistungsmärkte zu erhöhen.

– Sie hat die Integration und Modernisierung der Kapital- und Finanzmärkte – insbesondere durch das Vierte Finanzmarktförderungsgesetz – vorangetrieben, um die Wettbewerbsfähigkeit des Finanzplatzes Deutschland zu stärken.

– Sie hat die Förderung von beruflicher Aufstiegsfortbildung grundlegend verbessert, um Beschäftigung zu sichern, den langfristigen Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften zu decken sowie die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit und die damit verbundene Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen in neu gegründeten Unternehmen zu stimulieren.

– Sie hat die finanzielle Unterstützung des wirtschaftlichen Aufbauprozesses in den neuen Ländern auf eine solide Basis gestellt. Mit dem Solidarpakt II im Volumen von rund 156 Mrd. € erhalten die neuen Länder nach dem Auslaufen des Solidarpakts I Ende des Jahres 2004 eine verlässliche finanzielle Planungsgrundlage zum abschließenden Abbau teilungsbedingter Rückstände bis zum Jahre 2019.

– Sie hat mit umfangreichen Investitionen in die Verkehrswege und die Zukunft der Städte die Infrastruktur deutlich verbessert und – einschließlich der ausgelösten Investitionen von Ländern, Kommunen und Unternehmen – damit in den letzten vier Jahren rund 2,3 Mio. Arbeitsplätze geschaffen oder gesichert.

– Und sie hat mit dem Job-AQTIV-Gesetz einen wichtigen Schritt getan, um die Arbeitsmarktpolitik im Sinne eines „Förderns und Forderns“ umzugestalten und damit die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte zu verbessern.

Die auf Vertrauensstabilisierung zielende Strategie der Bundesregierung ist gleichzeitig auch nachhaltig, da die zukünftigen fiskalischen und demographischen Belastungen berücksichtigt werden. Daher hat die Bundesregierung zum einen mit ihren finanzpolitischen Leitplanken einen verlässlichen Orientierungsrahmen geschaffen, der über konjunkturelle Ausschläge hinweg Gültigkeit besitzt: Er sieht die schrittweise Rückführung der öffentlichen Verschuldung ebenso vor, wie die Schaffung eines tragfähigen und gerechten Steuer- und Abgabensystems. Mit diesen Leitplanken wird die finanzielle Handlungsfähigkeit des Staates auf Dauer sichergestellt und gleichzeitig die finanzielle Belastung der zukünftigen Generationen reduziert.

Zum anderen wird sich Deutschland verstärkt den Herausforderungen des demographischen Wandels zu stellen haben. Wichtig ist es daher, vor allem Frauen und älteren Arbeitnehmern den Eintritt, Wiedereintritt und das Verbleiben im Erwerbsleben zu erleichtern. Schon jetzt zeigen sich regionale und sektorale Engpässe am Arbeitsmarkt nicht nur in Bereichen der IuK-Technologien. Darüber hinaus geht der Trend stetig in Richtung auf höherqualifizierte Arbeitsplätze. Deshalb muss das Qualifikationsniveau der vorhandenen Arbeitskräfte durch verstärkte Investitionen in Aus- und Weiterbildung gesteigert werden. Nur über erfolgreiche Investitionen in Bildung bei gleichzeitig ständiger Erneuerung und Erweiterung der Produktionskapazitäten ist es auf längere Sicht möglich, auf einen höheren Wachstumspfad zu gelangen und damit die Voraussetzungen für einen nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit und eine deutliche Erhöhung der Erwerbsquote zu schaffen.

B. Die Querschnittsziele

1. Erhöhung der Beschäftigungsquote und Qualität der Arbeit

1.1 Langfristige Beschäftigungsziele

In dem Kontext der langfristig orientierten Beschäftigungsstrategie ist das Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung von besonderer Bedeutung. Die bis zum Jahr 2010 in der gesamten Union zu ereichende Beschäftigungsquote (d. h. Erwerbstätigenquote) von 70 % und für weibliche Erwerbstätige von 60 % sowie für ältere Erwerbstätige (zwischen 55 und 64 Jahre) von 50 % stellen für Deutschland ehrgeizige Ziele dar.

Die Gesamtbeschäftigungsquote in Deutschland steigt seit 1997 an. Sie lag im Jahr 2000 bei 65,4 %. Auch die Beschäftigungsquote der Frauen steigt seit 1997 kontinuierlich an und betrug im Jahr 2000 57,7 %. Letztere liegt damit jetzt schon höher als das anvisierte Zwischenziel für 2005, formuliert in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm. Es kommt nun darauf an, möglichst schnell die gesamtwirtschaftliche Wachstums- und Beschäftigungsdynamik im aktuellen konjunkturellen Umfeld wiederzugewinnen, damit die für eine höhere Erwerbsbeteiligung erforderlichen zusätzlichen Arbeitsplätze auch bereitgestellt werden.

Die Bundesregierung hat entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, damit Wachstum und Beschäftigung sich entfalten können. Neben den Reformen zum Steuerrecht, Rentenrecht sowie der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) werden hierzu auch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sowie das Programm Frau und Beruf beitragen. Existenzgründungen und junge Unternehmen werden in Deutschland durch ein breites Spektrum von Förderprogrammen auf allen staatlichen Ebenen unterstützt. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz leistet hier einen wichtigen Beitrag, indem er die Beschäftigungsfähigkeit insbesondere der älteren Beschäftigten erhält und fördert (siehe auch Ausführungen zu 1.2 des Abschnitts B).

Die Beschäftigungsentwicklung kann von den Regierungen nicht allein beeinflusst werden. Dazu ist das verantwortliche Handeln der verschiedenen beteiligten Akteure erforderlich. Daher kommt dem „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, in dem sich Bundesregierung sowie Spitzenvertreter von Wirtschaft und Gewerkschaften dazu verpflichtet haben, gemeinsam auf einen Abbau der Arbeitslosigkeit hinzuarbeiten und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft nachhaltig zu stärken, eine herausragende Bedeutung zu.

Eine besondere Herausforderung für Deutschland stellt das Erreichen der Beschäftigungsquote von 50 % für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) dar. Im Jahr 2000 lag die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland bei 37,4 % und entsprach damit etwa dem EU-Durchschnitt. Eine differenzierte Betrachtung der Jahrgänge zeigt, dass die eigentliche Herausforderung bei der Beschäftigung der 60- bis 64-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht (siehe auch Leitlinie 3).

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Erfüllung der Zielvorgabe von Stockholm war der im März 2001 gefasste Beschluss des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“. Er leitet einen Paradigmenwechsel in der deutschen Arbeitsmarktpolitik hin zu einer verstärkten Beschäftigung Älterer ein. Dem Beschluss wurde bereits im Rahmen der Reform des Arbeitsförderungsrechts, die zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, Rechnung getragen. Jetzt kommt es insgesamt verstärkt darauf an, den eingeleiteten Paradigmenwechsel in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt zu verankern. Einen wichtigen Beitrag hierzu leistet die von der Bundesanstalt für Arbeit initiierte Informations- und Vermittlungskampagne „50 plus-die können es“, die bereits seit dem Jahr 2000 erfolgreich Arbeitgeber zur Einstellung Älterer motiviert. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat zu diesem Thema im Jahr 2001 eine große öffentliche Informationsveranstaltung durchgeführt. Alle relevanten Gruppen setzten ihre Kampagnen im Jahr 2002 mit unverminderten Engagement fort.

1.2 Erhaltung und Verbesserung der Qualität der Arbeit

Der Strategische Gesamtansatz

Die Europäischen Räte von Lissabon und Stockholm haben das strategische Ziel nicht nur mehr, sondern auch bessere Arbeitsplätze zu schaffen, betont. Das daraus abgeleitete Konzept für Investitionen in die „Qualität der Arbeit“ ist für die Bundesregierung ein zentraler Bestandteil für die Umsetzung einer Beschäftigungsstrategie, die zur Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft führt. Dieses Konzept soll deshalb unter Verwendung bestehender Verfahren schlüssig in die Beschäftigungs- und Sozialpolitik integriert werden.

Eine strategische Bedeutung kommt der Qualität der Arbeit u. a. in den Bereichen der Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, der Aus- und Weiterbildung mit den damit verbundenen

Aufstiegschancen sowie dem Zugang zu Arbeitsmärkten zu. Ein wichtiges Ziel ist dabei auch, den Zugang von Frauen zu zukunftsträchtigen Berufen zu verbessern. Die konkrete Umsetzung der weiteren Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau ist der Bundesregierung ein wichtiges Anliegen, denn Qualität der Arbeit beinhaltet die Teilhabe aller Menschen an der wissensbasierten Gesellschaft mit den gleichen Zugangschancen.

Zu den einzelnen strategischen Handlungsfeldern

Den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern ist eine wesentliche Voraussetzung, um die Beschäftigungsquoten weiter anzuheben (Querschnittsziel A). Hier sind alle Gruppen von Personen einzubeziehen, insbesondere neben den Frauen auch die älteren Arbeitnehmer. Zum hier eingeleiteten Paradigmenwechsel der besseren beruflichen Integration älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gibt der vorliegende Aktionsplan ausführlich Auskunft und benennt die konkreten Maßnahmen hierzu (siehe Querschnittsziel A, Stellungnahme zur Empfehlung 2 und Leitlinie 3). Gleiche Zugangschancen bedeutet auch, allen ausbildungswilligen Menschen Zugang zu einer beruflichen Ausbildung zu ermöglichen. Sozialpartner, Bundesregierung und die Länder leisten hier erhebliche Anstrengungen, damit Jugendliche in die Berufs- und Arbeitswelt erfolgreich integriert werden. Die berufliche Erstausbildung ist in der Arbeitspraxis traditionell stark verankert, ferner helfen flankierende Programme von Bund und Ländern, Ausbildungslücken zu schließen und Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen (siehe hierzu ausführlich Leitlinie 1). Die Verhinderung und Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit ist ein Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland (siehe Leitlinien 1 und 2).

Lebenslanges Lernen ist nicht nur notwendig zur sozialen und beruflichen Integration, sondern wird auch zunehmend zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor. Der Wirtschaft und den Sozialpartnern kommt bei der wichtigen Aufgabe, die Qualifikation durch Weiterbildung zu verbessern, eine wesentliche Rolle zu. Gegenwärtig investiert die Wirtschaft jährlich rund 18 Mrd. € in die berufliche Weiterbildung (siehe Leitlinie 4). Im Mittelpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit für Arbeitslose stehen die Vermittlung von Qualifikationen und der Abbau von Qualifikationsdefiziten. Für die berufliche Weiterbildung setzt die Bundesanstalt für Arbeit Mittel in Höhe von 6,5 Mrd. € ein (siehe Leitlinien 2 und 4).

Für Schwerbehinderte sowie Migranten, Aussiedler und Ausländer sind besondere Anstrengungen nötig, um diesen Gruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und die Qualität ihrer Beschäftigung zu erhöhen. Die Bundesregierung ist dem erklärten Ziel, die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen bis zum Oktober 2002 um 25 % zu verringern, deutlich näher gekommen (siehe Leitlinie 7). Zur Verbesserung der beruflichen Integration von Ausländerinnen und Ausländern haben die Bündnispartner im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ ein Aktionsprogramm „Verbesserung der Bildungschancen von Migrantinnen und Migranten“ beschlossen, in dem besonders betont wird, dass eine bessere berufliche Eingliederung von Migranten nur durch die Bündelung von Anstrengungen aller Beteiligten und durch die Bildung von lokalen und regionalen Netzwerken erreicht werden kann und einer frühzeitigen Beratung entscheidende Bedeutung zukommt. Die vorhandenen Förderinstrumente in den Bereichen Berufs-/Ausbildungsvorbereitung, ausbildungsbegleitende Hilfen und außerbetriebliche Ausbildung werden besser auf den Bedarf der unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet.

Ein ausgewogenes Verhältnis von Flexibilität und sozialer Sicherheit am Arbeitsplatz ist notwendig um Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu gewährleisten und zugleich eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt zu ermöglichen. Die Gestaltung der Arbeitsorganisation ist ein zentrales Element der Qualität der Arbeit. Hierbei kommt dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine herausragende Bedeutung zu. Entsprechend der europäischen Zielsetzung wird Deutschland mit einer eigenen Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ seinen nationalen Beitrag hierzu leisten. Dies ist gemeinsam mit den Sozialpartnern, den Bundesländern, den Unfall- und anderen Sozialversicherungsträgern und der Wirtschaft vorgesehen (siehe Leitlinie 14).

Dem Ausgleich zwischen Flexibilitätsinteressen der Unternehmen und dem Sicherheitsbedürfnis der Arbeitnehmer soll auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, dienen (siehe Leitlinie 14). Das Gesetz schafft flexible Regelungen für Teilzeitarbeit und für befristete Arbeitsverträge und verfolgt neben der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung auch familien- und gleichstellungspolitische Ziele (siehe Leitlinie 18).

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist es gelungen, die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland auf eine zukunftsfähige Basis zu stellen. Die Bildung von Betriebsräten wurde erleichtert, ihre Arbeitsbedingungen und der Schutz ihrer Mitglieder verbessert und die Teilhabe von Frauen in der betrieblichen Mitbestimmung unter anderem durch eine Quotierung der Betriebsratssitze gefördert. Zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der Qualifizierung erhalten. Des Weiteren wurden dem Betriebsrat geeignete Mittel zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit an die Hand gegeben (siehe Leitlinien 7, 14, 15 und 17).

Qualität der Arbeit als Querschnittsaufgabe berührt auch die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter. Der vorliegende Aktionsplan zeigt die vielfältigen Ansatzpunkte in Deutschland auf. So leistet das Job-AQTIV-Gesetz einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt (siehe Leitlinien 16 und 17 sowie Anhang 2). In der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft vom

2. Juli 2001 bekennen sich die Spitzenverbände dazu, für die Chancengleichheit von Frauen im Beruf und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzutreten (siehe Leitlinie 17 und 18). Aufgrund des konzertierten Vorgehens von Bundesregierung, Wirtschaft und anderen Akteuren konnte die Zahl der Frauen in Ausbildungen in IT- und Medienberufen und für ein Informatikstudium deutlich gesteigert werden (siehe Leitlinie 17 und Anhang 1, Tabelle 18 und 19).

2. Die weiteren Querschnittsziele

2.1 Lebenslanges Lernen

Auf Bundes- und Landesebene wurden 2001 Aktionsprogramme aufgelegt, die konkrete Handlungsfelder und entsprechende Maßnahmen für den Weg in eine „Lernende Gesellschaft" bündeln. Mit diesen Aktionen soll – auch auf regionaler Ebene – zu einer nachhaltigen Förderung lebensbegleitenden Lernens aller Menschen und einer zukunftsorientierten Veränderung der Bildungsstrukturen beigetragen werden.

In dem Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle" des Bundes sind die Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes in den einzelnen Bildungsbereichen, die der Förderung lebensbegleitenden Lernens dienen, zusammenfassend dargestellt. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt auf Programmen, die die bildungsbereichsübergreifende Kooperation fördern, sowie im Weiterbildungsbereich.

Die Bundesregierung setzt auf Förderung und Anreize und nicht nur auf Vorgaben in Gesetzen. So sollen mithilfe des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" Bildungsanbieter und Bildungsnachfragende sowie andere regionale Akteure enger als bisher zusammengeführt werden (siehe auch Anhang 5). Weitere Handlungsfelder, die mithilfe verschiedener Programme und Projekte realisiert werden, sind:

- Qualitätssicherung,
- Zertifizierung und Vergleichbarkeit von Abschlüssen,
- Verbesserung der Beratung und Motivierung,
- Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen,
- Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes für Menschen in speziellen Lebenslagen,
- Intensivierung des Austausches und der internationalen Zusammenarbeit.

Bildungsbereichsübergreifende Reformen können aufgrund der Kompetenzverteilung nur gelingen, wenn alle Beteiligten – Bund, Länder, Sozialpartner, Verbände und Träger – enger zusammen arbeiten. Zur Durchführung der beabsichtigten Strategie wurde daher die Zusammenarbeit mit den Ländern mit dem Ziel der Weiterentwicklung des Aktionsprogramms intensiviert. Auch die Empfehlungen des „Forum Bildung" und die Beratungen im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit", die Dialoge mit der Konzertierten Aktion Weiterbildung und die Debatte über den „Aufbau eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens" sollen zur Weiterentwicklung im Sinne einer kohärenten Strategie genutzt werden.

Weiter sollen handlungsorientierte Empfehlungen der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens" einbezogen werden, die bis Ende 2003 Vorschläge zur Erreichung der Ziele Erhöhung der Bildungsbeteiligung, Schaffung von Anreizen für Lebenslanges Lernen und Förderung aller Begabungen auf der Grundlage von Szenarien und Modellrechnungen erarbeiten wird.

Um die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen der Frauen zu verbessern, sollen ihre Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung – auch in Phasen familienbedingter Berufsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung – ausgebaut werden.

Die Beiträge der Länder in diesem Zusammenhang werden ausführlich im Anhang 4 dargestellt.

2.2 Der Beitrag der Sozialpartner zur Unterstützung des Luxemburg-Prozesses

Die Bundesregierung sowie die Repräsentanten der Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften haben sich bei ihrem ersten Spitzengespräch am 7. Dezember 1998 darauf verständigt, in einem auf Dauer angelegten „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" zusammenzuwirken, um gemeinsam spürbare Beschäftigungserfolge zu erzielen. Diese konstruktive Form der Zusammenarbeit wurde auch 2001 fortgesetzt.

Zu den wichtigsten Bündnisvereinbarungen des vergangenen Jahres zählen:

- Die Bündnispartner haben vereinbart, alle Möglichkeiten für Neueinstellungen und langfristigen Beschäftigungsaufbau in den Betrieben zu nutzen. Sie setzen sich dafür ein, dass die in einigen Bereichen hohe Zahl von regelmäßig geleisteten Überstunden zugunsten zusätzlicher Beschäftigung reduziert werden muss. Dabei sollen alle vorhandenen Instrumente genutzt werden, z. B. Neueinstellungen, eine flexibilisierte Arbeitszeitpolitik, der verstärkte Einsatz von Teilzeitbeschäftigten und gezielte Nutzung befristeter Arbeitsverträge.
- Die Bündnispartner haben eine Qualifizierungsoffensive beschlossen, mit der dem zunehmenden Arbeitskräftemangel in einigen Bereichen entgegengewirkt wird. Neben einer Fortsetzung des erfolgreichen Ausbildungskonsenses sind hierbei zahlreiche Vereinbarungen zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung erzielt worden. Die Tarifvertragsparteien haben sich verpflichtet, die Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens zu vereinbaren und streben im Zusammenhang mit der Nutzung von Langzeitarbeitskonten und anderen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen an, dass Arbeitszeit

mit dem Einsatz von Zeitguthaben für Weiterbildung investiert wird.

– Darüber hinaus hat das Bündnis einen Paradigmenwechsel in der Frage der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeleitet (siehe u. a. Leitlinie 3 und Aktionsplan 2001) und sich in einem Beschluss für die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgesprochen (siehe Leitlinie 17).

– Ein weiterer wichtiger Erfolg ist die Verabredung, dass die Vermittlungsanstrengungen bei der Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt weiter verstärkt werden. Zur Erreichung dieses Ziels wurden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes modernisiert. Auch die vom „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ verabredeten zusätzlichen Instrumente zur Wiedereingliederung Arbeitsloser durch Jobrotation und zur Qualifizierung Älterer werden durch das Job-AQTIV-Gesetz umgesetzt.

– Hinsichtlich der neuen gesetzlichen Möglichkeiten zur zusätzlichen Altersvorsorge wurde die Erwartung der Bündnispartner, dass die Tarifpartner Vorschläge für eine Fortentwicklung der tarifvertraglichen und betrieblichen Möglichkeiten zur Altersvorsorge und Vermögensbildung unter Einbeziehung der neuen Förderung vorlegen, mittlerweile in vielen Branchen umgesetzt. Inzwischen haben die Tarifpartner in der Metall- und Chemieindustrie sogar gemeinsame Einrichtungen zur überbetrieblichen Altersvorsorge gegründet.

Das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ wird auch im Jahr 2002 einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung leisten. Dies gilt ebenso für die zahlreichen regionalen Bündnisse und Bündnisse auf Landesebene (siehe Anhang 3).

2.3 Der Gesamtansatz und die regionale Dimension

Die Querschnittsziele und die Leitlinien der vier Säulen sind ein integraler Bestandteil der ausgewogenen nationalen Beschäftigungsstrategie. Dabei wurde darauf geachtet, dass alle vier Aktionsschwerpunkte mit gleichem Gewicht Eingang in den beschäftigungspolitischen Ansatz finden.

Besondere Bedeutung kommt dabei aufgrund der föderalen Struktur der regionalen Dimension zu. Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik sind generell wichtige Handlungsfelder regionaler Anstrengungen und Initiativen. Im Jahr 2001 unterstützten die Länder mit eigenen arbeitsmarktpolitischen Programmen die aktive Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit und wendeten hierfür rund 1,84 Mrd. € auf. (siehe auch Leitlinie 2). Im Mittelpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Länder stehen Vermittlung von Qualifikationen und der Abbau von Qualifikationsdefiziten. Die vielschichtigen Ansätze der einzelnen Bundesländer sind ausführlich dem Anhang 3 zu entnehmen.

Ein Schwerpunkt liegt hierbei nach wie vor in der Flankierung des strukturellen Wandels in den neuen Ländern. Im Bereich der Arbeitsförderung enthält bereits die institutionelle Ausgestaltung eine solidarische und ausgleichende Dimension. Seit Jahren werden die neuen Länder überproportional mit Mitteln zur Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ausgestattet. Im Jahr 2002 wird ihr Anteil nahezu 45 % betragen.

Über die selbstverwaltete Bundesanstalt für Arbeit sind die Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie die Länder und Kommunen neben dem Bund in die konkrete Durchführung der Arbeitsmarktpolitik eingebunden.

Die mit dem Job-AQTIV-Gesetz eingeführte „Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung“ spricht insbesondere die Kommunen an, weil die Arbeitsförderung mit der regionalen Infrastrukturpolitik verzahnt wird (siehe Anhang 2). Die Förderung zielt wegen des großen Nachholbedarfs besonders auf die neuen Länder.

Regionaler Fachkräftemangel soll insbesondere durch Qualifizierung vor Ort beseitigt werden. Das trifft besonders auf Bildungsmaßnahmen zur Qualifizierung in den neuen Ländern zu, wo der Schwerpunkt der gemeinsamen Anstrengungen von Bund und Ländern in der Bildung von regionalen Kooperationen unter Beteiligung aller regionalen Akteure einschließlich der Sozialpartner liegt.

Die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA) ist das Hauptinstrument der regionalen Wirtschaftsförderung in der Bundesrepublik Deutschland. Neben Maßnahmen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschaftsnahen Infrastruktur werden mit Mitteln der Gemeinschaftsaufgabe in KMU auch nicht-investive Maßnahmen wie Beratung und Schulung, Humankapitalbildung sowie angewandte Forschung und Entwicklung gefördert. Darüber hinaus unterstützt die Gemeinschaftsaufgabe die Entwicklung und Umsetzung von Regionalmanagementkonzepten, die dazu beitragen sollen, regionale Entwicklungsmöglichkeiten vor Ort zu identifizieren und neue Arbeitsplatzpotenziale zu erschließen (siehe auch Leitlinie 11).

C. Stellungnahme zu den Empfehlungen des Rates

Der positive Trend der letzten Jahre bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit setzte sich 2000 fort. Die Gesamtbeschäftigungsquote übertrifft mit 65,3 % zwar den EU-Durchschnitt, liegt damit jedoch 5 % unter den Zielvorgaben von Lissabon. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt bestehen hauptsächlich folgende Probleme:

Die Langzeitarbeitslosigkeit geht nur langsam zurück: 4 % der Erwerbsbevölkerung sind davon betroffen. Es bestehen hartnäckige regionale Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten; besonders Regionen in den neuen Bundesländern sind hier benachteiligt. Durch die aktive Arbeitsmarktpolitik konnten die Folgen der Veränderungen zwar gemildert werden, aber diese Politik zeigt im Ostteil des Landes nur begrenzt Wirkung.

Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen; sie ging leicht zurück auf 37,3 % und liegt damit unter dem EU-Schnitt.

Die Arbeitsorganisation muss modernisiert und das lebenslange Lernen muss intensiviert und zu einer festen Einrichtung werden, soll es gelingen, Qualifikationsdefizite zu überwinden und das Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung generell anzuheben.

Ungeachtet laufender Reformen ist die Gesamtsteuerbelastung der Arbeit unverändert hoch.

Nach den vorliegenden Daten gibt es ein hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle in der EU und bestehen relativ wenig Kinderbetreuungseinrichtungen.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Präventive Maßnahmen; Erwerbsbeteiligung älterer Menschen; lebenslanges Lernen; Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit und Chancengleichheit.

Deutschland sollte deshalb

1. zur deutlichen Verminderung der Langzeitarbeitslosigkeit zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um ein Abgleiten in die Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere im Ostteil des Landes und bei den ethnischen Minderheiten und den Zuwanderern, zu verhindern; die Effizienz der aktiven Arbeitsmarktpolitik steigern;

2. Hindernisse und negative Faktoren, die einer Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und anderer Risikogruppen entgegenstehen, weiter abbauen; bereits laufende beschlossene Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der über 55-Jährigen überprüfen und über ihre Wirksamkeit berichten und weitere Maßnahmen in diesem Bereich beschließen;

3. durch geeignete Maßnahmen, gegebenenfalls im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, die Arbeitsverträge und die Arbeitsorganisation flexibler gestalten; die Qualifikationslücken auf dem Arbeitsmarkt schließen durch Umsetzung beschlossener Maßnahmen zur Verbesserung der Erstausbildung und Weiterbildung sowie durch Weiterentwicklung einer umfassenden, durch qualitative and quantitative Zielvorgaben determinierten Strategie des lebenslangen Lernens; bewirken, dass die Sozialpartner und die Regierung in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich stärker beitragen zur Anhebung der Qualitätsstandards in der Weiterbildung und zur Entwicklung von Systemen der Bescheinigung und Anerkennung des formalen und informellen Lernens;

4. die Bemühungen um eine Verringerung der Steuer- und Sozialabgabenbelastung am unteren Ende der Lohnskala fortführen, um den Grundsatz durchzusetzen, dass Arbeit lohnt, und damit angemessene Beschäftigungschancen zu eröffnen; über die Auswirkungen der getroffenen Maßnahmen Bericht erstatten;

5. sich verstärkt um eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bemühen und die Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen prüfen; das Kinderbetreuungsangebot erweitern und es besser auf die Arbeits- und Schulunterrichtszeiten abstimmen; die Durchführung dieser Maßnahmen, unter Einbeziehung der relevanten Akteure auf allen Ebenen, mithilfe geeigneter verifizierbarer Indikatoren und Zielvorgaben überwachen.

Zu Empfehlung 1

Die Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, insbesondere die Intensivierung der Arbeitsvermittlung, wird die Effektivität und Effizienz der Arbeitsmarktpolitik erhöhen und zu einer Beschleunigung des Vermittlungsprozesses und damit verbunden zu einer Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit führen.

Mit Inkrafttreten des Job-AQTIV-Gesetzes zum 1. Januar 2002 sind die Arbeitsämter verpflichtet, spätestens nach der Arbeitslosmeldung – als Teil einer intensiven Beratung – ein umfassendes Bewerberprofil und eine qualifizierte Chancenprognose (Profiling) mit dem Bewerber zu erarbeiten (siehe Anhang 2). Die Prognose zeigt die individuellen Beschäftigungschancen und Beschäftigungsrisiken von Arbeitslosen auf. Es geht insbesondere darum, das Risiko drohender Langzeitarbeitslosigkeit schnell zu erkennen. Können die Arbeitsämter nicht beurteilen, in welche Tätigkeit eine Vermittlung möglich ist oder ob eine Weiterqualifizierung erforderlich ist, wird dies unverzüglich in einer Maßnahme der Eignungsfeststellung geklärt, die in der Regel durch Dritte durchzuführen ist. Die aus dem Profiling und ggf. dem Assessment-Verfahren abzuleitende individuelle Vermittlungsstrategie ist dann in einer Eingliederungsvereinbarung festzuhalten, die das Arbeitsamt zusammen mit den Arbeitslosen erarbeitet und die für beide Seiten verbindlich ist. Sie enthält im Sinne des „Förderns und Forderns“ die auf die individuelle berufliche und arbeitsmarktliche Situation zugeschnittenen Schritte zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Hiervon profitieren vor allem auch Gruppen, die besondere Integrationsbemühungen der Arbeitsämter benötigen, wie beispielsweise Zuwanderer, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Eingliederungsvereinbarung ist spätestens nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit, bei arbeitslosen und ausbildungssuchenden Jugendlichen nach drei Monaten, zu überprüfen. Ferner ist – um Langzeitarbeitslosigkeit so weit wie möglich zu vermeiden – künftig der Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente ohne die Einhaltung von Wartezeiten möglich, wenn dies nach dem Ergebnis des Profilings erforderlich ist.

Zu Empfehlung 2

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichte in Deutschland zu Beginn der 90er-Jahre bei den 55- bis 60-Jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von 49,6 % (1993) und bei den 60- bis 65-Jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von 17,6 % (1994) ihren Tiefpunkt. Seitdem ist in beiden Altersgruppen ein kontinuierlicher Anstieg der Erwerbstätigenquoten zu verzeichnen. Lediglich die Aggregation der beiden Altersgruppen führt zu einer leicht rückläufigen Erwerbstätigenquote seit 1997. Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der 55- bis 60-Jährigen seit diesem Zeitpunkt rückläufig ist, während die Zahl der 60- bis 65-Jährigen kontinuierlich ansteigt. Nach den demographischen Prognosen wird sich diese Entwicklung jedoch nicht weiter fortsetzen, sodass zu erwarten ist, dass sich die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den kommenden Jahren auch in einer Erhöhung der aggregierten Erwerbstätigenquote niederschlagen (siehe auch Leitlinie 3).

Dem vom Rat empfohlenen Abbau von Hindernissen, die einer Erwerbsbeteiligung Älterer entgegenstehen, dienen auch die im Teilzeit- und Befristungsgesetz getroffenen besonderen Erleichterungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr. Mit Arbeit Suchenden dieser Altersgruppe, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt besonders gering sind, können sachgrundlose befristete Arbeitsverträge ohne zeitliche Begrenzung und wiederholt abgeschlossen werden.

Zusätzliche Anreize für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer setzt auch das Rentenrecht. Die Altersgrenzen der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit (60 Jahre), die Altersrente für langjährig Versicherte (63 Jahre) und die Altersrente für Frauen (60 Jahre) werden auf die Regelaltersgrenze 65 angehoben. Dieser Prozess wird Ende 2004 abgeschlossen sein. Ferner wird die Altersgrenze bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen (60 Jahre) auf 63 Jahre angehoben. Machen Versicherte von der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente Gebrauch, so haben sie Rentenabschläge bis zu 18 % in Kauf zu nehmen. Sie gelten für die gesamte Zeit des Rentenbezugs einschließlich einer eventuellen Hinterbliebenenrente. Wenn die rentenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, führt eine Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus zu Rentenzuschlägen in Höhe von 0,5 % des Rentenzahlbetrags je Monat, in dem die Rente nicht bezogen wird. Darüber hinaus ist es für Versicherte mit einem Altersrentenanspruch möglich, diese Rente nicht in vollem Umfang in Anspruch zu nehmen (so genannte Vollrente), sondern auch zu einem Anteil von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln als so genannte Teilrente. Neben der Teilrente kann eine auf deren Umfang abgestimmte Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, d. h. die Hinzuverdienstgrenzen sind an die drei Teilrentenhöhen angepasst. Dies eröffnet für Versicherte die Möglichkeit, den Vollrentenbezug hinauszuschieben.

Im Spitzengespräch des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ am 4. März 2001 kamen die Bündnispartner darin überein, dass bei der Beurteilung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Paradigmenwechsel erforderlich ist (siehe Leitlinie 3 und Aktionsplan 2001). Der Umsetzung dieses Ziels soll auch die 2001 begonnene Qualifizierungsoffensive zugunsten Älterer und die Änderungen durch das Job-AQTIV-Gesetz (Weiterbildung, Eingliederungszuschüsse) dienen.

Zu Empfehlung 3

Die zu Leitlinie 14 beschriebenen Maßnahmen des Gesetzgebers im Jahr 2001 zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes dienen der Umsetzung der Empfehlung. Mit der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ wird Deutschland diesen Weg im Jahr 2002 fortsetzen. Das FuE-Programm „Innovative Arbeitsgestaltung“ der Bundesregierung

unterstützt die Sozialpartner bei der Gestaltung einer modernen, lern- und gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation durch die Erarbeitung wissenschaftlich fundierter, praxisbezogener Instrumente und Konzepte für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit im Strukturwandel.

Die Verwirklichung lebenslangen Lernens für alle und die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung beruflicher Bildung mit den Komponenten Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung sind zu zentralen Elementen der Reformvorhaben in Deutschland geworden. Der Grundsatz des lebenslangen Lernens wird in allen Bildungsbereichen konsequent durchgesetzt. Zu Leitlinie 4 sind der Stand der Umsetzung der Strategie lebenslangen Lernens qualitativ und quantitativ beschrieben sowie wesentliche Maßnahmen für das Jahr 2002 genannt. Zur Anhebung der Qualitätsstandards in der beruflichen Weiterbildung wurden inzwischen z. B. Bildungstests durch unabhängige Einrichtungen, Zertifizierungstätigkeiten von Qualitätsgemeinschaften und Gütesiegelringe sowie Checklisten „Qualität beruflicher Weiterbildung“ durch gemeinsame Initiativen von Bund, Ländern und Sozialpartnern eingeführt. Zusätzlich wurden für sieben wichtige Bereiche Fortbildungsordnungen bundesweit neu geregelt. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Verordnung über gemeinsame Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk. Mit der Neuordnung der IT-Weiterbildung wurde begonnen. Sie wird im Jahr 2002 abgeschlossen.

Möglichkeiten der Bescheinigung und Anerkennung informellen Lernens werden gegenwärtig intensiv geprüft. So wird z. B. die Entwicklung von Nachweisen über informell – z. B. am Arbeitsplatz – erworbene Qualifikationen erprobt werden. Außerdem sollen auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen die im Arbeitsprozess erworbenen und nachgewiesene Qualifikationen verstärkt in Fortbildungsregelungen mit ganzheitlichem Ansatz berücksichtigt werden.

Zu Empfehlung 4

Mit der in Kraft gesetzten mehrstufigen Einkommen- und Unternehmenssteuerreform sind bis zum Jahr 2005 die Weichen zugunsten einer deutlichen Senkung der Steuerbelastung des Faktors Arbeit gestellt worden. Von besonderer Bedeutung ist dabei zum einen die schrittweise Absenkung der Einkommensteuersätze, einschließlich des Eingangssteuersatzes und zum anderen die sukzessive Erhöhung des steuerlichen Grundfreibetrages, die der ausdrücklich geforderten Entlastung am unteren Ende der Lohnskala zugute kommt (siehe auch Leitlinie 12).

Um den Faktor Arbeit nachhaltig zu entlasten, reicht es aber nicht aus, allein die Steuerbelastung zu senken. Auch im Bereich der Sozialversicherungsbeiträge besteht weiter Handlungsbedarf; Ziel bleibt es, den Gesamtbeitrag zu den sozialen Sicherungssystemen durch die Fortführung der Strukturreformen im Bereich der Sozialversicherungssysteme weiter zu senken.

In Umsetzung eines Beschlusses des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ wurden im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“ (CAST) der Bundesregierung seit einem Jahr das „Mainzer Modell“ sowie ein Vorschlag der „Saar-Gemeinschaftsinitiative“ im Modellversuch erprobt (siehe auch Aktionsplan 2001 sowie Leitlinie 12). Seit 1. März 2002 ist die Erprobung des „Mainzer Modells“ auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet (siehe Leitlinie 12). Die bisherige Evaluierung ergab, dass neben einem hohen Anteil von rund 65 % vormals Arbeitsloser an allen Bewilligungen (bis Ende Dezember 2001) rund 10 % vorher geringfügig beschäftigt waren, weitere 8 % zur Stillen Reserve gehörten, 10 % Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer waren. Dies deutet darauf hin, dass es gelungen ist, über die primären Zielgruppen der Arbeitsämter hinaus weitere Personengruppen anzusprechen. Einen ähnlichen Hinweis gibt der Anteil von 42 % von Personen, die vor der Förderung durch eines der beiden Modelle ausschließlich Sozialhilfe bezogen haben und der Anteil von 18 % von Personen, die zuvor weder Sozialhilfe noch Arbeitslosenhilfe oder -geld noch sonstige Lohnersatzleistungen bezogen. Etwa 64 % der Geförderten sind Frauen.

Zu Empfehlung 5

Lohngleichheit

Der Grundsatz der Lohngleichheit ist schon lange im europäischen und auch im deutschen Recht eindeutig verankert. Dank eindeutiger Rechtslage geht es daher bei den dennoch verbleibenden Lohndifferenzen inzwischen nicht mehr um direkte Lohndiskriminierungen von Frauen, sondern um viele oft sehr versteckte Ursachen.

Obwohl die Bundesregierung keine unmittelbare Regelungsmöglichkeit in Lohnfragen hat – dies ist Sache der Tarifpartner –, hat sie es sich zur Aufgabe gemacht, den ihr möglichen Beitrag zum Abbau von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu leisten.

Zurzeit gibt es hierzu u. a. folgende Initiativen der Bundesregierung:

- Durchführung von drei mit EU-Mitteln geförderte Projekte im Rahmen des 4. und 5. Aktionsprogramms, die sich mit dem Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ beschäftigen und dabei internationale Bezüge herstellen.
- Als Teil des Programms „Frau und Beruf“ wird die Bundesregierung noch in dieser Legislaturperiode einen umfassenden Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorlegen (siehe auch Leitlinie 17).
- Das Eingruppierungssystem des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) wird von den öffentlichen Arbeitgebern im Dialog mit den Sozialpartnern auf mögliche Diskriminierungspotenziale untersucht und in die Verhandlungen zur Modernisierung des Tarifrechts eingebracht werden.

Steuer- und Sozialleistungssystem

Die von der Bundesregierung eingeleitete Steuerreform setzt Meilensteine auf dem Weg zu einem gerechten und familienfreundlichen Steuersystem. Dabei kommt insbesondere die Absenkung der Steuersätze und die Anhebung des Grundfreibetrages Familien mit geringem und mittlerem Einkommen zugute. Ein grundlegender Schritt wurde u. a. durch das Zweite Gesetz zur Familienförderung getan, mit dem die Betreuungskosten in begrenztem Umfang – unabhängig vom Familienstand abziehbar gestaltet wurden.

Sowohl bei der Rentenstrukturreform als auch bei der Reform des Arbeitsförderungsrechts wurde ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, Nachteile, die Frauen durch die Erziehung von Kindern oder durch die Pflege von Angehörigen entstehen, auszugleichen.

Mit der Rentenstrukturreform wurde durch die neu eingeführte Höherbewertung der Rentenanwartschaften während der Kinderberücksichtigungszeiten ein wichtiger zusätzlicher Anreiz geschaffen, spätestens nach dem Ablauf der dreijährigen Kindererziehungszeit ins Erwerbsleben zurückzukehren. Mit diesem neuen Instrument wird für Frauen, die Familie und Erwerbsarbeit miteinander verbinden, ein Ausgleich in der Rente geschaffen.

Kinderbetreuung

Nicht nur aus kinder- und familienpolitischen Erwägungen, sondern auch aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten, ist ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen in Tageseinrichtungen für Kinder vorzuhalten. Dabei geht es in den alten Bundesländern vor allem um den Ausbau von Ganztagsplätzen für alle Altersgruppen und in den neuen Bundesländern um die Sicherung des bestehenden Angebots. Chancengleichheit kann nur bei entsprechenden Angeboten erreicht werden.

Die Länder und Kommunen werden durch Ausbauprogramme und Umstrukturierungen versuchen, das bestehende Betreuungsdefizit abzubauen. Durch das Angebot flexibler Öffnungszeiten soll es Müttern und Vätern erleichtert werden, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben zugesagt, ihren Mitgliedern zu empfehlen, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen anzubieten, damit Betriebsangehörige mit Kindern die Familienphase besser gestalten können (im Einzelnen siehe Leitlinie 18).

Eine Konferenz zum Thema „Standortfaktor Kinder: Ganztagsbetreuung jetzt“ am 6. und 7. Juni 2002 in Berlin hat das Ziel, Initiativen vor Ort in Gang zu bringen und damit entscheidend zum Ausbau der Ganztagsbetreuung beizutragen.

Das Angebot von Betreuungsangeboten an Grundschulen sowie an Ganztagsschulen ist von den Ländern verstärkt worden (siehe Beispiele in Anhang 3).

Zielvorgaben

Die Bundesregierung hat mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft abgeschlossen. Die Bundesregierung und die Wirtschaftsverbände stimmen in dem Ziel überein, durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen sowohl die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen der Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern. Damit soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen erreicht werden, auch in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Führungspositionen und zukunftsorientierte Berufe. Maßnahmen zur Verfolgung dieser Ziele werden auch zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beitragen.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft sagen zu, ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit zu empfehlen. Die Spitzenverbände werden Arbeitgeber und Unternehmen informieren, beraten und unterstützen. Sie werden Konzepte und Modelle zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als nachahmenswerte Beispiele („best-practice“) präsentieren. Sie werden Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zum Thema ihrer Ausbildungs- und Betriebsberatung sowie ihrer Bildungsveranstaltungen machen.

Die Umsetzung der Vereinbarung soll erstmals Ende 2003 bilanziert werden.

D. Fortschrittsbericht zur Umsetzung der Leitlinien und neue Initiativen

Säule I: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Schwerpunkte

- Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik bleibt die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit vor allem durch eine weitere Optimierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, durch die Fortsetzung der Strategien für das lebensbegleitende Lernen sowie durch Reformen im Steuer-Transfer-System:
- Die Bundesregierung hat das geltende Arbeitsförderungsrecht mit dem Job-AQTIV-Gesetz (siehe Anhang 2) durch einen umfassenderen präventiven Ansatz ersetzt. Damit wurde der schon in den letzten Jahren verfolgte Ansatz konsequent fortgeführt und systematisiert.
- Mithilfe des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (JUMP), das das bestehende Regelwerk sinnvoll ergänzt, konnte die Arbeitslosenquote

der Jugendlichen weiter gesenkt werden. Die Ausbildungsplatzbilanz Ende des Vermittlungszeitraumes 2001 ist positiv. Die Zahl der Ausbildungsverträge in den zukunftsträchtigen IT- und Medienberufen hat sich weiter erhöht (Ende 2001 um rund 28 500 auf rund 70 000).

– Die Zahl der Langzeitarbeitslosen war auch im letzten Jahr weiter rückläufig. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz werden sich die Voraussetzungen zur weiteren Reduzierung des Bestandes und des Zugangs zu Langzeitarbeitslosigkeit weiter verbessern.

– Die Erwerbstätigenquote Älterer hat sich in den vergangenen Jahren in allen Altersgruppen weiter erhöht und die Zahl der arbeitslosen Älteren ist zurückgegangen. Dieser Trend wird weiter unterstützt, in dem das Ziel, die Beschäftigung Älterer zu fördern, Eingang in die Neuregelung des Arbeitsförderungsrechtes und in das Teilzeit- und Befristungsgesetz gefunden hat.

– Die aktive Arbeitsmarktpolitik leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des beschäftigungspolitischen Ansatzes der Bundesregierung. Im Mittelpunkt der Arbeitsmarktpolitik stehen dabei die Vermittlung von Qualifikationen und der Abbau von Qualifikationsdefiziten um Engpässe auf den neuen Arbeitsmärkten zu verhindern. Um die Effektivität und Effizienz des gesamten arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums weiter zu erhöhen, wird die Wirkungsforschung intensiviert. Zudem hat die Bundesregierung einen Zweistufenplan zur Reform der Bundesanstalt für Arbeit beschlossen, um die Arbeitsverwaltung und insbesondere die Arbeitsvermittlung zu modernisieren.

– Mit der umfassenden Reform der Einkommen- und Unternehmensbesteuerung wurden die Rahmenbedingungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze deutlich verbessert. Die Überlegungen zur beschäftigungsfreundlichen Ausgestaltung des Steuer-Transfer-Systems werden weiter fortgeführt, um die Beschäftigungsanreize zu stärken und Beschäftigungshemmnisse abzubauen. Die Bundesregierung beabsichtigt in der nächsten Legislaturperiode die Arbeitslosen- und Sozialhilfe für die erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger und Arbeitslosenhilfebezieher zusammenzuführen.

– Im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“ (CAST), bei dem die Beschäftigungschancen im unteren Einkommensbereich verbessert werden sollen, hat die Bundesregierung die Erprobung des „Mainzer Modells“ zum 1. März 2002 auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet.

– Einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Prävention vor Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung leisten Bund und Länder im Rahmen der Förderung lebenslangen Lernens auf allen Ebenen des Bildungssystems, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dies findet auch in der Erhöhung des Bildungs- und Forschungsetats des Bundes seinen Ausdruck.

Leitlinie 1: Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit

Präventiver Ansatz vollständig umgesetzt

– Mit dem zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Job-AQTIV-Gesetz (siehe Anhang 2) werden die Arbeitsmarktpolitik modernisiert und die präventive Ausrichtung weiter gestärkt.

Text der Leitlinie 1

Zur Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit werden sich die Mitgliedstaaten verstärkt bemühen, präventive Strategien auszuarbeiten, die auf eine frühzeitige Ermittlung der individuellen Bedürfnisse und auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit abzielen. Binnen eines Jahres – bei einer möglichen Fristverlängerung für Mitgliedstaaten mit besonders hoher Arbeitslosigkeit und unbeschadet der im Jahr 2002 vorzunehmenden Überprüfung der Leitlinien – werden die Mitgliedstaaten sicherstellen,

1.

– dass allen arbeitslosen Jugendlichen innerhalb von sechs Monaten und allen arbeitslosen Erwachsenen innerhalb von zwölf Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ein Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, eines Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme ermöglicht wird; dies schließt auch individuelle Berufsberatung und Berufsorientierung im Hinblick auf die effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt ein.

– Diese präventiven, auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit abstellenden Maßnahmen sollten mit Maßnahmen zur Reduzierung des Bestands an Langzeitarbeitslosen, d. h. ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, verknüpft werden.

– In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten die Modernisierung ihrer öffentlichen Arbeitsverwaltungen vorantreiben, insbesondere durch Überwachung der Fortschritte, Setzen klarer Zeitziele und geeignete Umschulungsangebote. Die Mitgliedstaaten sollten die Zusammenarbeit mit anderen Dienstleistungsanbietern fördern, um so die Strategie der Prävention und Aktivierung effektiver zu gestalten.

– Schon in den letzten Jahren wurde der präventive Ansatz in der Arbeitsförderung gestärkt (siehe Aktionspläne 1999 bis 2001). So fallen auch die Werte zu den Input- und Outputindikatoren zur Leitlinie 1 im diesjährigen Aktionsplan (siehe Anhang 1, Tabellen 4 und 5) im Vergleich zum Aktionsplan 2001 besser aus (mit Ausnahme des Zugangs in Langzeitarbeitslosigkeit bei den Erwachsenen).

– Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wird die vollständige Umsetzung der ersten beschäftigungspolitischen Leitlinie sichergestellt. Profiling und Eingliederungsvereinbarung sowie deren zeitige Überprüfung und Fortschreibung und der – wenn nötig – frühzeitige Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente sind nun konstituierende Merkmale des deutschen Eingliederungspfades in der Arbeitsförderung. Eine detaillierte Beschreibung hierzu findet sich in der Stellungnahme zu Empfehlung 1 und im Anhang 2. Zur Unterstützung der Vermittlungsintensivierung wurde mit Beginn des Jahres 2002 das Vermittlungspersonal der Bundesanstalt für Arbeit um 2 000 Kräfte (1 000 mit befristetem Arbeitsvertrag und 1 000 durch interne Umschichtung) erhöht. Zusätzlich werden 1 000 Arbeitskräfte bei Dritten mit Vermittlungsaufgaben beauftragt.

Geschäftspolitische Schwerpunkte der Bundesanstalt für Arbeit

– Auch für das Jahr 2002 waren für die Entwicklung geschäftspolitischer Schwerpunkte der Bundesanstalt für Arbeit die beschäftigungspolitischen Leitlinien und der nationale Aktionsplan eine wesentliche Grundlage. Die geschäftspolitischen Schwerpunkte sind mittelfristig ausgerichtet und strukturieren das übergeordnete geschäftspolitische Ziel „individuelle Arbeitslosigkeit zu vermeiden und zu beenden“ (zu den geschäftspolitischen Zielen 2002 siehe Anhang 4).

Modernisierung der Arbeitsverwaltung

– Zur Verbesserung der Effizienz bei der Arbeitsverwaltung, insbesondere bei der Arbeitsvermittlung, hat die Bundesregierung einen Zweistufenplan zur Reform der Bundesanstalt für Arbeit beschlossen.

– Die erste Stufe beinhaltet u. a. folgende Sofortmaßnahmen:

– Die Bundesanstalt für Arbeit wird aus einer Behördenorganisation in einen Dienstleister mit privatwirtschaftlichen Führungsstrukturen überführt (moderne Leitungsstruktur mit einem hauptamtlichen Vorstand und einem deutlich verkleinerten Verwaltungsrat als Kontrollorgan);

– um einen echten Wettbewerb zwischen Bundesanstalt und privaten Vermittlern herzustellen, erhalten private Vermittler freien Marktzugang (u. a. Aufhebung der Erlaubnispflicht für private Vermittler);

– die im Job-AQTIV-Gesetz beschlossene Kooperation mit Dritten wird gestärkt;

– die Qualität der Arbeitsvermittlung wird nachhaltig und spürbar verbessert (Konzentration auf die Vermittlungsoffensive durch weitere Personalumschichtung innerhalb der Bundesanstalt und verstärkte Akquisition von Stellen in den Betrieben).

– Um weitere gesetzliche Schritte für eine zweite Reformstufe vorzubereiten, beruft die Bundesregierung eine Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die bis zum Ende der Legislaturperiode Vorschläge für eine wirkungsvollere Umsetzung der Arbeitsförderung, eine neue Organisationsstruktur der Bundesanstalt für Arbeit und ein Durchführungskonzept entwickeln soll. In der Bundesanstalt für Arbeit soll die Gewichtung der Aufgaben untereinander zugunsten der operativen Dienstleistungen Vermittlung und Beratung verschoben werden. Aufgabe der Kommission wird es auch sein, zu prüfen, ob die Bundesanstalt z. B. bei der Auszahlung von Kindergeld oder der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung entlastet und damit auf ihre Kernaufgaben auf dem Arbeitsmarkt zurückgeführt werden kann.

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit hatte die Jugendarbeitslosigkeit bereits in seinem ersten Jahr (1999) deutlich reduziert. Im Jahr 2001 konnte die Arbeitslosenquote gegenüber dem Vorjahr um 0,4 %-Punkte auf 9,1 % weiter leicht gesenkt werden. Im Vergleich zum Jahr 1998 ist dies ein Rückgang um 2,7 %-Punkte, wobei sich die positive wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 1999 und 2000 auch auf die Beschäftigungssituation der Jugendlichen positiv ausgewirkt hat. Auch trugen Aktivitäten der Bundesländer zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit bei. Allerdings ist die regionale Entwicklung weiterhin unterschiedlich. In den alten Ländern sank im Jahre 2001 die Arbeitslosenquote nur leicht von 7,7 % auf 7,4 %, in den neuen Ländern deutlicher von 16,6 % auf 15,8 %.

– Trotz des Rückgangs der Arbeitslosenquoten infolge verstärkter Beschäftigung Jugendlicher ist die absolute Zahl arbeitsloser Jugendlicher im Jahre 2001 leicht angestiegen, da Jugendliche von der konjunkturellen Abschwächung als erste und am stärksten betroffen sind. Im Jahre 2001 stieg die Zahl arbeitsloser Jugendlicher um 15 600 auf 443 900, wobei nach wie vor das Niveau des Jahres 1998 um 27 800 unterschritten wurde. Der Anteil der arbeitslosen Frauen ging nochmals zurück und lag 2001 bei 38,8 % aller arbeitslosen Jugendlichen.

– Das Sofortprogramm ergänzt die jugendspezifischen und sonstigen Leistungen der Arbeitsförderung. Im Jahre 2001 wurden durch die Leistungen des SGB III im Jahresdurchschnitt 419 000 Jugendliche (Frauenanteil: 39,5 %) gefördert, 1,1 % mehr als im Vorjahr. Seit 1999 wurden ergänzend durch das Sofortprogramm rund 406 000 Jugendliche gefördert. Im

Jahresdurchschnitt 2001 waren 42,3 % der Teilnehmer Frauen. Mit dem Sofortprogramm können Jugendliche, die noch keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden haben, durch verschiedene zusätzliche Aktivitäten in eine Ausbildung oder Arbeit vermittelt oder auch qualifiziert werden. Die Arbeitsämter sind aufgefordert, aktiv darauf hinzuwirken, dass junge Frauen auch in Berufstätigkeiten vermittelt werden können, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

– Berufsausbildung ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Integration von Jugendlichen in die Berufs- und Arbeitswelt. Im Jahr 2001 wurden insgesamt rund 1,7 Mio. Jugendliche (Frauenanteil 40,5 %) im dualen System, dem dominierenden beruflichen Bildungsweg für junge Menschen in Deutschland, ausgebildet (siehe auch Leitlinie 4). Die Ausbildungsplatzbilanz Ende des Vermittlungszeitraumes 2001 ist positiv. Am 30. September 2001 waren bundesweit noch rund 3 % (20 500, Frauenanteil 48,6 %) der 634 000 Stellensuchenden ohne Ausbildungsvertrag und rund 4 % (24 500) der 638 000 gemeldeten Ausbildungsplätze unbesetzt. 1998 war der Anteil der Jugendlichen ohne Lehrstelle zum gleichen Zeitpunkt mit fast 6 % (35 700, Frauenanteil 53,2 %) beinahe doppelt so hoch. Die Ausbildung in den neuen IT- und Medienberufen hat sich weiter positiv entwickelt. Mit rund 28 600 neuen Ausbildungsverträgen in diesem Bereich wurde das Jahr 2000 um gut 10 % übertroffen. Wie im Vorjahr überstieg zum Beginn des Ausbildungsjahres die Zahl der noch offenen Ausbildungsplätze die Zahl der unvermittelten Bewerberinnen und Bewerber. Insgesamt wurde damit auch im Jahr 2001, trotz der schwierigen konjunkturellen Entwicklung, die vom „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ im Rahmen des Ausbildungskonsenses von Wirtschaft, Gewerkschaften und Bundesregierung getroffene Zusage eingelöst, allen Jugendlichen, die können und wollen, ein Angebot zu machen.

– Flankierende Maßnahmen von Bund und Ländern sowie den Sozialpartnern haben das Ausbildungsplatzangebot weiter gestärkt. Wegen der immer noch bestehenden regionalen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland haben Bundesregierung und die neuen Länder im Jahr 2001 wiederum zusammen Ausbildungsplatzsonderprogramme für insgesamt 16 000 Jugendliche mit insgesamt rund 106 Mio. € gefördert.

Ziele und Initiativen

– Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wird der präventive Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik weiter intensiviert und systematisiert (siehe Stellungnahme zur Empfehlung 1 und Anhang 2). Hiervon profitieren insbesondere auch die arbeitslosen Jugendlichen, deren Eingliederungsvereinbarung spätestens nach drei Monaten erneut zu überprüfen ist.

– Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wurde bis zum Jahr 2003 verlängert. Im Jahr 2002 stehen erneut 1,02 Mrd. € im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung. Die Bundesregierung trägt der unterschiedlichen regionalen Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit Rechnung, indem die Hälfte der Mittel für die neuen Länder vorgesehen ist. Erfolgreiche Elemente des Sofortprogramms werden ab dem Jahre 2004 in das Arbeitsförderungsrecht übernommen.

– Für das Jahr 2002 wird wiederum eine ausgeglichene Ausbildungsplatzbilanz zwischen angebotenen betrieblichen Plätzen und jugendlichen Nachfragern angestrebt. Insbesondere sollen die nach wie vor bestehenden großen regionalen Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern abgebaut werden.

– Bund und Länder werden 2002 zusätzlich wiederum 14 000 Ausbildungsstellen in den neuen Ländern fördern. Die Wirtschaftsverbände werden sich mit Unterstützung von Bund, Ländern und Gewerkschaften nachhaltig für eine weitere Steigerung des betrieblichen Ausbildungsangebotes einsetzen.

Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die Langzeitarbeitslosigkeit ist seit 1998 in Deutschland rückläufig. Im Jahresdurchschnitt 2001 waren 1,285 Mio. Menschen langzeitarbeitslos, rund 90 000 weniger als 2000. Dies entspricht einem Rückgang von rund 6,5 % gegenüber dem Jahr 2000 und gegenüber dem Jahr 1998 sogar einem Rückgang von 15,7 %. Der Anteil der Frauen an den Langzeitarbeitslosen betrug 51,2 % im Jahr 2001. Allerdings besteht bei der Langzeitarbeitslosigkeit zwischen Ost- und Westdeutschland ein deutlicher Unterschied. So war diese in Westdeutschland gegenüber dem Jahr 2000 deutlich rückläufig (– 11,8 %), währenddessen sie in Ostdeutschland stieg (+ 4 %). Auch vor diesem Hintergrund werden die Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik überproportional in den neuen Ländern eingesetzt (siehe Leitlinie 2).

– Mit dem durch das Job-AQTIV-Gesetz umgesetzten präventiven Ansatz im Sinne der ersten Leitlinie sind die Voraussetzungen dafür geschaffen worden, um Bestand und Zugang in Langzeitarbeitslosigkeit weiter zu vermindern. Der präventive Ansatz wird verbunden mit Maßnahmen zur Reduzierung des Bestands an Langzeitarbeitslosen durch Förderung ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die Bandbreite der arbeitsmarktpolitischen Instrumente steht jetzt allen Arbeitslosen offen, unabhängig von der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit. Zusätzlich wurden mit dem Sonderprogramm zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser im Jahresdurchschnitt 2001 rund 33 500 Personen gefördert wurden (darunter rund 15 000 Frauen).

Ziele und Initiativen

– Durch das Job-AQTIV-Gesetz wird der präventive Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel, den Zugang in Langzeitarbeitslosigkeit signifikant zu reduzieren, entscheidend weiter intensiviert und syste-

matisiert. Damit wird allen Arbeitslosen ein systematischer Neuanfang im Sinne der Leitlinie angeboten.

– Die Arbeitsämter wurden aufgefordert, zur Überwindung der Arbeitslosigkeit von Leistungsbeziehern nach dem SGB III und dem Bundessozialhilfegesetz, also vor allem Langzeitarbeitslosen, Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der Sozialhilfe abzuschließen und gemeinsame Anlaufstellen einzurichten. Bis Ende November 2001 wurden bundesweit 190 Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen und 57 gemeinsame Anlaufstellen eingerichtet. Um diesen Ansatz weiter zu forcieren, sind weitere Kooperationsvereinbarungen und die Einrichtung weiterer Anlaufstellen auch im Jahre 2002 vorgesehen.

Leitlinie 2: Ein beschäftigungsfreundlicher Ansatz: Sozialleistungen, Steuern und Ausbildungssysteme

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die Bundesregierung hat mit der schrittweisen Senkung der Steuerbelastung durch die umfassende Einkommen- und Unternehmenssteuerreform wichtige Voraussetzungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze geschaffen und Arbeitsanreize erhöht (siehe im Einzelnen Leitlinie 12).

– Darüber hinaus wurden im Jahresdurchschnitt 2001 rund 1,36 Mio. Personen durch den Bund und die Bundesanstalt für Arbeit mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert (siehe Anhang 1, Tabelle 8). Angesichts der nach wie vor schwierigen Situation in den neuen Ländern wurden die Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik weiterhin weit überproportional dort eingesetzt. Während der Anteil der ostdeutschen Arbeitslosen 35,7 % an allen Arbeitslosen betrug, umfasste der Anteil der Bundesanstalt für Arbeit für aktive Arbeitsmarktpolitik in den neuen Ländern 44,7 %.

– Im Mittelpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit stehen die Vermittlung von Qualifikationen und der Abbau von Qualifikationsdefiziten. Im Jahr 2001 lag die Teilnehmerzahl für Bildungsmaßnahmen (Aus- und Weiterbildung) jahresdurchschnittlich bei 770 000 Personen (einschließlich Jugendsofortprogramm). Insgesamt wurden für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und der Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 2001 21,9 Mrd. € ausgegeben, dies sind 0,2 Mrd. € mehr als im Jahr 2000.

– An Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, die auf eine Beschäftigung in den IT- und Medienberufen vorbereiten, haben im Jahresdurchschnitt 2001 48 000 Personen teilgenommen (Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 4,3 %); Ende des Jahres 2001 sind hierfür über 1 Mrd. € ausgegeben worden (rund 1,9 Mrd. DM im Jahr 2000).

– Hinzu kommen die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Programme der Länder (siehe Anhang 1, Tabelle 9), die 2001 mit rund 1,84 Mrd. € im Jahresdurchschnitt rund 656 000 Personen gefördert haben. Durch Bund, Bundesanstalt für Arbeit und die Länder

Text der Leitlinie 2

Sozialleistungs-, Steuer- und Ausbildungssysteme sind – soweit erforderlich – zu überprüfen und so anzupassen, dass sie aktiv zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen beitragen. Überdies sollten diese Systeme in ihrem Zusammenwirken die Rückkehr nichterwerbstätiger Personen ins Erwerbsleben fördern, die bereit und in der Lage sind, eine Beschäftigung aufzunehmen. Insbesondere sollte angestrebt werden, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen mehr Anreize zu bieten, sich um Arbeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen, und Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten insbesondere derjenigen zu forcieren, die sich mit den größten Schwierigkeiten konfrontiert sehen.

2. Jeder Mitgliedstaat wird

– sein Sozialleistungs- und Steuersystem überprüfen und gegebenenfalls reformieren, um Armutsfallen zu beseitigen und Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen Anreize zu bieten, sich um Arbeit oder Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen, und den Arbeitgebern Anreize zu bieten, neue Arbeitsplätze zu schaffen;

– sich bemühen, den Anteil der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen, bei denen aktive Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zur Anwendung gelangen, spürbar zu erhöhen – wobei eine effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt anzustreben ist –, und die Ergebnisse, den Nutzeffekt und die Kosteneffizienz dieser Maßnahmen verbessern;

– Maßnahmen fördern, die darauf abstellen, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen Qualifikationen – unter anderem in den Bereichen Informationstechnologie und Kommunikation – zu vermitteln bzw. vorhandene Qualifikationen zu verbessern, ihnen damit den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und einen Beitrag zum Abbau von Qualifikationslücken zu leisten. Zu diesem Zweck legt jeder Mitgliedstaat hinsichtlich der den Arbeitslosen angebotenen aktiven Maßnahmen – einschließlich Bildungs-, Weiterbildungs- oder ähnliche Maßnahmen – eine Zielvorgabe fest, wobei eine schrittweise Annäherung an den Durchschnitt der drei in dieser Hinsicht am weitesten fortgeschrittenen Mitgliedstaaten, mindestens aber ein Anteil von 20 % anzustreben ist.

haben somit rund 2 Mio. Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilgenommen. Bezogen auf einen jahresdurchschnittlichen Bestand von 3,85 Mio. Arbeitslosen entspricht dies einer Aktivierungsquote von 34,2 % (Berechnung erfolgt nach der neuen auf europäischer Ebene vereinbarten Berechnungsmethode, nach der alten Berechnungsmethode ergibt sich eine Aktivierungsquote von 50 %).

– Ziel ist es eine effektive Eingliederung der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Ein wichtiges Instrument zur Beurteilung der Effektivität der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sind die Verbleibsquoten (siehe Anhang 1, Tabelle 7). Der Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich vor allem bei Maßnahmen, die auf eine Beschäftigung in den IT- und Medienberufen vorbereiten. Die Eingliederungsquote der Teilnehmer liegt regelmäßig über 70 %; in den Bereichen Software-Entwicklung und Netzwerk-Administration sind sogar Eingliederungsquoten von über 90 % keine Seltenheit.

– Auch das Bundessozialhilfegesetz (BSHG) ist durch die Betonung des Vorrangs aktiver vor passiven Hilfen darauf ausgerichtet, die Integration von Hilfeempfängern in den Arbeitsmarkt zu fördern (siehe Leitlinie 11). Zu diesem Zweck stellt das BSHG für die Sozialhilfeträger ein breit gefächertes und auf die individuellen Anforderungen zugeschnittenes Maßnahmen-Instrumentarium zur Verfügung (siehe Aktionsplan 2001). So können z. B. Arbeitnehmerzuschüsse in Höhe des monatlichen Regelsatzes eines Haushaltsvorstandes (Durchschnittswert alte Länder rund 286 €, neue Länder rund 276 €) und bis zur Dauer von 12 Monaten gewährt werden. Im Rahmen einer derzeit noch bis zum 31. Dezember 2002 befristeten gesetzlichen Experimentierklausel, die bis zum 31. Dezember 2004 verlängert werden soll, können auch weiter gehende Hilfen angeboten werden.

– Die wissenschaftliche Begleitung und Bewertung der Modellvorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe (MoZArT) soll außerdem Schlussfolgerungen für die geplante Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für erwerbsfähige Hilfebedürftige und Arbeitslosenhilfebezieher ermöglichen. Seit Anfang 2001 werden insgesamt 30 innovative Modellvorhaben gefördert (siehe Aktionsplan 2001).

– Zum Sonderprogramm „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten (CAST) und zur flächendeckenden Ausweitung des „Mainzer Modells“ siehe Leitlinie 12.

Ziele und Initiativen

– Das Haushaltsvolumen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit liegt 2002 mit 22,44 Mrd. € leicht über dem Stand des Vorjahres, sodass die finanziellen Voraussetzungen für eine Aktivierungsquote auf hohem Niveau gegeben sind.

– Mit dem zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Job-AQTIV-Gesetz wurde die grenzüberschreitende Arbeitsförderung innerhalb der EU im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung und bei den Maßnahmen zur Förderung der Mobilität verbessert, um die Beschäftigungschancen und die berufliche Wiedereingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen.

– Zielgenauigkeit, Anreizwirkungen, Qualität und soziale Gerechtigkeit von Sozialleistungen sind auch weiterhin zu berücksichtigen. Dazu werden die Überlegungen zur beschäftigungsfreundlichen Ausgestaltung des Steuer-Transfer-Systems fortgeführt. Dabei ist u. a. zu beachten, dass Beschäftigungsanreize gestärkt und bestehende Hemmnisse abgebaut werden.

Leitlinie 3: Entwicklung einer Politik zur Förderung des aktiven Alterns

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Im März 2001 hat das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingeleitet. Anstelle einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben sollen künftig die verstärkte Beschäftigung, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein. Auch Änderungen bei den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen leisten einen wichtigen Beitrag, damit ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben. Die von den Bündnispartnern empfohlenen gesetzlichen Maßnahmen wurden bei der Neuregelung des Arbeitsförderungsrechts berücksichtigt und sind zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten.

– Die bereits seit 1999 laufenden Informations- und Vermittlungskampagnen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wurden auch im Jahr 2001 fortgesetzt.

– Unterstützt wird die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser auch durch den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Im Jahresdurchschnitt 2001 betrug der Anteil der über 50-Jährigen an den geförderten Personen 22,6 %. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Beteiligung Älterer sowohl bei den Eingliederungszuschüssen (+ 7,6 %-Punkte) als auch bei den Strukturanpassungsmaßnahmen (+ 7,4 %-Punkte) und den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (+ 3,1 Prozentpunkte) deutlich. Ihr Anteil stieg aber auch an den Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (+ 0,5 Prozentpunkte) und den Trainingsmaßnahmen (+ 1,7 %).

– Erleichtert wird der Wiedereinstieg Älterer in das Erwerbsleben zusätzlich durch die Neuregelungen des

Text der Leitlinie 3

Tief greifende Veränderungen der vorherrschenden gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber älteren Arbeitskräften sowie eine Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme sind erforderlich, will man Vollbeschäftigung erreichen, die Erfahrung älterer Arbeitskräfte optimal nutzen und dazu beitragen, dass langfristig Gerechtigkeit und Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme gewährleistet sind. Die Förderung der Qualität der Arbeit sollte als ein wichtiger Faktor in den Bemühungen angesehen werden, das Arbeitsleben älterer Arbeitskräfte zu verlängern.

3.

– Die Mitgliedstaaten werden daher – gegebenenfalls mit den Sozialpartnern – Politiken zur Förderung des aktiven Alterns erarbeiten mit dem Ziel, ältere Arbeitskräfte in den Stand zu versetzen, möglichst lange im Erwerbsleben zu bleiben, und entsprechende Anreize für sie zu schaffen. Die Mitgliedstaaten werden insbesondere

– positive Maßnahmen beschließen, die darauf abstellen, auf dem heutigen wissensbasierten Arbeitsmarkt die Arbeitsfähigkeit und Qualifikationen älterer Arbeitskräfte zu erhalten, vor allem durch ausreichenden Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung, flexible Arbeitsmodelle einzuführen, darunter beispielsweise Teilzeitarbeit – falls Arbeitnehmer sich dafür entscheiden – und Arbeitgeber für das Potenzial älterer Arbeitskräfte zu sensibilisieren;

– die Steuer- und Sozialleistungssysteme mit dem Ziel überprüfen, negative Anreize abzubauen und es für ältere Arbeitskräfte attraktiver zu machen, weiterhin am Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Teilzeit- und Befristungsgesetzes, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist und das die Möglichkeiten der Beschäftigung älterer Arbeitsloser in befristeten Arbeitsverhältnissen verbessert.

– Die beiden im Jahr 2000 in Kraft getretenen Gesetze zur Fortentwicklung der Altersteilzeit haben die Attraktivität dieser Form der Vereinbarkeit von Alter und Beruf weiter erhöht. Am 31. Oktober 2001 lag die Anzahl der geförderten und bewilligten Altersteilzeitfälle kumuliert bei 110 000. Einen Beitrag zur Attraktivität der Altersteilzeit leisten auch zahlreiche Tarifverträge. Derzeit sind über 670 Tarifverträge zur Altersteilzeit bekannt. Dem Geltungsbereich dieser Tarifverträge unterfallen rund 16,2 Mio. Beschäftigte.

– Die Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lagen im Jahr 2000 in Deutschland sowohl in der Altersgruppe der 50 bis 54-Jährigen (74,3 %) als auch bei den 55-59-Jährigen (56,4 %) über dem EU-Durchschnitt (50 bis 54: 70,0 %; 55-59: 51,9 %). Lediglich bei den 60 bis 64-Jährigen weist Deutschland (19,6 %) eine unter dem EU-Durchschnitt (22,6 %) liegende Erwerbstätigenquote auf. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Erwerbstätigenquoten Älterer in Deutschland in allen Altersgruppen erhöht. Lediglich bei der Aggregation der Altersgruppen 55 bis 59 und 60 bis 64 ist eine leicht rückläufige Erwerbstätigenquote zu verzeichnen, was auf Verschiebungen in der Altersstruktur der Bevölkerung zurückzuführen ist (siehe Empfehlung 2). Große Unterschiede bestehen allerdings nach wie vor zwischen der Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen und Männern. Während die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-jährigen Männer im Jahr 2000 (46,3 %) schon fast der Zielvorgabe von Stockholm entsprach, lag die entsprechende Frauenerwerbstätigenquote (28,7 %) noch deutlich darunter.

– Im Jahr 2001 hat sich der bereits im Jahr 2000 zu verzeichnende überproportionale Rückgang der Arbeitslosenzahlen Älterer weiter fortgesetzt. Während die Gesamtzahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2001 leicht sank (– 1 %), sank die Zahl der über 55-jährigen Arbeitslosen deutlich um 16,0 % bei den Männern und 14,2 % bei den Frauen. Dieser Rückgang von insgesamt 15,2 % verteilte sich relativ gleichmäßig auf das Bundesgebiet Ost (– 14,6 %) und das Bundesgebiet West (– 15,5 %). Im Jahresdurchschnitt 2001 sank der Anteil der über 55-jährigen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen damit im Bundesgebiet Ost auf 16,1 % (– 2,9 %-Punkte) und im Bundesgebiet West auf 19,9 % (– 3,2 %-Punkte).

– Vergleicht man die Verbleibsquoten (siehe Leitlinie 2 und Anhang 1, Erläuterung zu Tabelle 7) der über 50-Jährigen mit denen aller Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer, zeigt sich, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Teilnahme an einer arbeitsmarkpolitischen Maßnahme mit Ausnahme von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung genauso abschneiden, wie andere Altersgruppen.

Ziele und Initiativen

– Mit Inkrafttreten des Job-AQTIV-Gesetzes wurden die bereits vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter verbessert und erweitert (siehe Anhang 2).

– Im Rahmen des FuE-Programms „Innovative Arbeitsgestaltung“ werden die Bündnisbeschlüsse durch Entwicklung von Konzepten für eine betriebliche Qualifikations- und Personalentwicklung in altersgemischten Belegschaften unterstützt.

Leitlinie 4: Qualifizierung für den neuen Arbeitsmarkt im Kontext des lebenslangen Lernens

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

Alle Bildungsbereiche orientieren sich inzwischen bei ihrer inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung an den Zielen lebensbegleitenden Lernens für alle. Das schließt auch selbst gesteuertes und informelles Lernen außerhalb der klassischen Bildungsinstitutionen ein.

– Die staatlich geregelte Schulpflicht garantiert 100 % Beteiligung der Kinder und Jugendlichen an der neun- bzw. zehnjährigen allgemeinen Schulbildung. Rund 5 % der Schulen werden als Ganztagsschulen geführt. Rund 91 % der Schülerinnen und Schüler verlassen die Schule mit einem staatlichen Abschluss. Weitere 4 bis 5 % erwerben diesen Abschluss durch anschließende Bildungsgänge. Im Sinne lebensbegleitenden Lernens werden die Schüler durch die Schulen und Berufsberatungseinrichtungen der Bundesanstalt für Arbeit über ihren weiteren Bildungsweg systematisch beraten.

– Die Fortsetzung des Bildungsprozesses im Sekundarbereich II erfolgt für die Jugendlichen entsprechend

Text der Leitlinien 4 und 5

Leistungsfähige Bildungs- und Ausbildungssysteme, die auf den Bedarf des Arbeitsmarktes reagieren, sind der Schlüssel zur Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft, zur Anhebung des Beschäftigungsniveaus wie auch zur qualitativen Verbesserung der Beschäftigung. Sie sind der Grundstein für das lebenslange Lernen, ermöglichen einen reibungslosen Übergang von der Schule ins Erwerbsleben, legen das Fundament für produktive, über Schlüssel- und Fachqualifikationen verfügende Humanressourcen und ermöglichen den Menschen eine Anpassung an den wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Die Heranbildung einer beschäftigungsfähigen Erwerbsbevölkerung erfordert darüber hinaus, dass die Menschen befähigt werden, sich Zugang zur wissensbasierten Gesellschaft zu verschaffen und sich deren Vorteile zunutze zu machen, dass Qualifikationslücken beseitigt werden und dass während des ganzen Lebens ein Qualifikationsverlust aufgrund von Arbeitslosigkeit, Nichtbeteiligung und Ausgrenzung vermieden wird. Ein effektiver Zugang erwachsener Erwerbstätiger oder Erwerbssuchender zur beruflichen Weiterbildung sollte von den Mitgliedstaaten durch die Entwicklung – im Benehmen mit den Sozialpartnern – eines geeigneten Rahmens gefördert werden.

4.

– Die Mitgliedstaaten werden daher aufgefordert, die Qualität ihrer Bildungs- und Ausbildungssysteme und die einschlägigen Lehrpläne zu verbessern – was die Bereitstellung geeigneter Beratungsangebote im Rahmen der Erstausbildung und des lebenslangen Lernens, die Modernisierung und Steigerung der Effizienz der Lehrlingsausbildungssysteme und der Fortbildung am Arbeitsplatz beinhaltet – sowie den Aufbau multifunktionaler, lokaler Lernzentren zu fördern,

– um jungen Menschen die grundlegenden Qualifikationen zu vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt verlangt werden und für eine Teilnahme am lebenslangen Lernen erforderlich sind;

– um dem Analphabetentum bei Jugendlichen und Erwachsenen entgegenzuwirken und die Zahl der Schulabbrecher spürbar zu verringern; besondere Aufmerksamkeit sollte dabei Lern- und Erziehungsschwierigkeiten gelten; die Mitgliedstaaten werden in diesem Zusammenhang Maßnahmen konzipieren, die darauf abzielen, die Zahl der 18- bis 24-Jährigen, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, bis zum Jahr 2010 zu halbieren;

– um günstigere Bedingungen zu schaffen für einen besseren Zugang Erwachsener – einschließlich der im Rahmen atypischer Arbeitsverträge Beschäftigten – zum lebenslangen Lernen und den Anteil der erwachsenen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (also der 25- bis 64-Jährigen), die zu einem bestimmten Zeitpunkt an allgemein- und berufsbildenden Maßnahmen teilnehmen, anzuheben; die Mitgliedstaaten sollten sich diesbezüglich Ziele setzen;

– um Mobilität und lebenslanges Lernen zu fördern, wobei Faktoren wie Fremdsprachenausbildung und der verbesserten Anerkennung von Befähigungsnachweisen, Kenntnissen und Fähigkeiten, die im Rahmen von Bildung, Ausbildung und Berufserfahrung erworben wurden, Bedeutung zukommt.

5.

– Die Mitgliedstaaten werden darauf hinarbeiten, dass das elektronische Lernen für alle Bürgerinnen und Bürger vorangetrieben wird. Sie werden insbesondere ihre Anstrengungen fortsetzen, um sicherzustellen, dass alle Schulen Zugang zum Internet und zu Multimedia-Material haben und dass bis Ende 2002 alle hierfür erforderlichen Lehrer im Umgang mit diesen Technologien geschult sind, damit allen Schülern eine umfassende digitale Kompetenz vermittelt werden kann.

ihrer Leistungsfähigkeit und Neigung entweder im Gymnasium (Abitur-Abschluss), in der dualen, alternierenden Ausbildung (bundesweit anerkannter Berufsabschluss) oder mit einer schulischen Berufsausbildung (Berufsabschluss nach Länderregelung.

– Um allen Jugendlichen (EU-Kategorie: 18- bis 24-Jährige) Chancen für eine an die Schulzeit anschließende berufliche Ausbildung oder weiterführende Schulausbildung als Grundlage für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu öffnen, bieten die Länder an Schulen und die Bundesanstalt für Arbeit bei Bildungsträgern zusätzlich berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in wachsendem Umfang an. Rund 110 000 Jugendliche (davon rund 47 000 Frauen) absolvieren jährlich eine solche Maßnahme der Bundesanstalt für Arbeit. Die finanziellen Aufwendungen dafür liegen bei 510 Mio. €. An Schulen befinden sich jährlich rund 70 000 Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr und 40 000 Jugendliche in anderen berufsbildenden Angeboten.

– Jugendliche mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen erhalten für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sowie einen erfolgreichen Übergang in Beschäftigung besondere Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen des SGB III. Im Jahr 2000 erhielten rund 120 000 die Berufsausbildung neu beginnende Jugendliche ausbildungsbegleitende Hilfen oder außerbetriebliche Ausbildung oder Hilfen zur Beschäftigungsaufnahme. Davon waren 32 % weibliche Jugendliche, 11,8 % ausländische Jugendliche. Dafür wurden im Jahre 2000 rund 950 Mio. € bereitgestellt. In den letzten Jahren wurden die Ausgaben für diesen Schwerpunktbereich um jährlich rund 55 Mio. € erhöht.

– Neben der Benachteiligtenförderung hat auch die Begabtenförderung berufliche Bildung einen besonderen Stellenwert in Deutschland. Derzeit werden durch Bundesmittel von jährlich 14,6 Mio. € rund 14 000 junge Erwachsene (45 % Frauen) gefördert. Um insbesondere auch junge Frauen zu fördern, wurden 16 Fachberufe des Gesundheitswesens neu in die Fördersystematik aufgenommen.

– Gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern wurde die Modernisierung der dualen Berufsausbildung fortgesetzt und neue Berufe in wichtigen Zukunftsbranchen in höherem Tempo entwickelt. Allein in den letzten drei Jahren wurden 44 Ausbildungsordnungen auf die neuen Anforderungen ausgerichtet und 10 neue Berufe geschaffen.

– Eine zusätzliche Chance für Beschäftigte, einen Berufsabschluss zu erwerben, bietet die Externenprüfung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung. Dazu muss eine mehrjährige Tätigkeit in dem zu prüfenden Beruf nachgewiesen werden, was einer Anerkennung von „non-formalem“ bzw. informellem Erwerb entsprechender Kompetenzen (Erfahrungen) entspricht. Rund 31 000 junge Erwachsene absolvierten im Jahr 2000 eine solche Prüfung.

– Berufliche Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ist in Deutschland zu einem festen Bestandteil lebensbegleitendem Lernens geworden (siehe auch Leitlinie 15). Gegenwärtig investiert die Wirtschaft jährlich rund 18 Mrd. € in die berufliche Weiterbildung. Die Bundesanstalt für Arbeit setzt für diese Maßnahmen Mittel in Höhe von 6,5 Mrd. € ein. Hinzu kommen schätzungsweise 5 Mrd. € aus individueller Finanzierung.

– Im Jahr 2001 traten rund 450 000 Erwachsene eine geförderte berufliche Weiterbildung an. Der Anteil der Frauen betrug 48,5 %. Rund 20 % der Maßnahmen dienten einer Umschulung in einen neuen Beruf. An Weiterbildungsprüfungen nahmen im Jahr 2000 rund 131 200 Erwachsene teil.

Ziele und Initiativen

– Die Bundesregierung erhöht den Bildungs- und Forschungsetat im Jahr 2002 auf rund 8,4 Mrd. €. Damit erhöhen sich die finanziellen Mittel das vierte Jahr in Folge (insgesamt eine Steigerung von 15,5 %).

– Die im FORUM Bildung zwischen Bund und Ländern unter Einbeziehung von Sozialpartnern und gesellschaftlichen Gruppen formulierten 12 umfassenden Empfehlungen sollen 2002 beginnend schrittweise umgesetzt werden. Die Empfehlungen beziehen sich im Sinne lebenslangen Lernens auf alle Bildungsbereiche.

– Die Kooperation zwischen Schulen, Unternehmen und Hochschulen, die besondere Förderung benachteiligter Gruppen, die Stärkung des Interesses für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer, insbesondere auch für Mädchen, sowie die Auseinandersetzung mit den neuen Medien unter dem Aspekt der Berufswahlentscheidung stehen im Mittelpunkt der Maßnahmen im Bereich der Schulen.

– Die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss soll gesenkt, die Zahl der Ganztagsschulen erhöht werden. Insbesondere sozial benachteiligten Jugendlichen und Migrantenkindern soll mehr Hilfe bei der Verbesserung ihrer Schulleistungen gegeben werden.

– In den neuen Ländern mit überdurchschnittlich hoher Jugendarbeitslosigkeit werden Bund und Länder mit jeweils über 94,8 Mio. € 14 000 zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen.

– Fortsetzung des Bundesprogramms „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (bis 2005 rund 55 Mio. €). In allen 16 Ländern werden regional spezifisch ergänzende Maßnahmen durchgeführt.

– Als Beitrag der beruflichen Weiterbildung zum Abbau des IT-Fachkräftemangels wird der Aufbau eines IT-spezifischen Weiterbildungssystems abgeschlossen. Die IT-Fortbildung gliedert sich fortan in drei aufeinander aufbauende Ebenen (Berufliche Qualifizierung sowie Aufstiegsfortbildung zu „operativen und strategischen Professionals“).

- Die Maßnahmen zur besseren Verwertbarkeit von Qualifikationen am Arbeitsmarkt und für lebensbegleitendes Lernen werden forciert. Durch Modellprojekte fördern Bund und Länder gemeinsam Vorhaben zu unterschiedlichen Aspekten lebensbegleitenden Lernens.
- Konkrete Handlungsfelder und entsprechende Programme und Maßnahmen für eine nachhaltige Förderung lebensbegleitenden Lernens und eine zukunftsorientierte Veränderung der Bildungsstrukturen enthält das bereits Anfang 2001 von der Bundesregierung vorgelegte Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle". Zur Weiterentwicklung des Aktionsprogramms wurde inzwischen eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung eingesetzt, die ihren Bericht bis Mitte 2002 vorlegen soll.
- Eine unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens" wird grundsätzliche Fragen zur individuellen Förderung und Finanzierung lebenslangen Lernen bearbeiten.
- Der Frauenanteil in den neuen IT-Ausbildungsberufen soll weiter erhöht werden. Neue Förderschwerpunkte und Projekte tragen dazu bei, Frauen an der Gestaltung und Anwendung der Zukunftstechnologien stärker zu beteiligen. Angestrebt wird eine Steigerung des Frauenanteils an IT-Ausbildungen auf 40 % bis 2005.
- In den meisten Ländern gibt es Regelungen für bezahlten Bildungsurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Die Beiträge der Länder in diesem Zusammenhang werden ausführlich in Anhang 3 dargestellt.

Leitlinie 5: Stärkung der digitalen Kompetenz

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Die Stärkung von Bildung und Forschung, insbesondere auch im Bereich der neuen Medien, gehört dabei zu den vorrangigen Zielen der Bundesregierung. Hierzu gehören gezielte Maßnahmen zur Integration der neuen Medien in alle Bildungsbereiche sowie eine konzertierte Aktion gemeinsam mit Wirtschaft, Sozialpartnern und Ländern zur Beseitigung des Mangels an qualifizierten Fachkräften im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien.
- Grundlage ist das Handlungskonzept „IT in der Bildung – Anschluss statt Ausschluss", für das die Bundesregierung im Zeitraum 2000 bis 2004 ca. 706 Mio. € bereitstellt. Es leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Ziele des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts", das die Bundesregierung im September 1999 beschlossen hat. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen bei der Gestaltung der Informationsgesellschaft ist im Rahmen dieses Programms ein wichtiges Ziel.
- Im Rahmen des Handlungskonzepts von besonderer Bedeutung ist das Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung", mit dem die Entwicklung und breite Nutzung didaktisch hochwertiger und flexibel einsetzbarer Lehr- und Lernsoftware in allen Bildungsbereichen gefördert wird. Es wurde im März 2000 gestartet und besteht aus den Bereichen Schule, berufliche Bildung und Hochschule. Mittlerweile sind Projekte im Umfang von rund 209 Mio. € bewilligt. In einem Begleitprojekt wird auf die Umsetzung von Gleichstellungsaspekten besonders geachtet, da das Programm eine Musterinitiative zur Verankerung des „Gender-Mainstreaming-Ansatzes" bei Förderaktivitäten darstellt. Im Bereich Hochschule sind die Universitäten und Fachhochschulen die Adressaten der Förderung, im Bereich der Schule die Verlage und Medienanbieter. Im Bereich berufliche Bildung werden Projekte auf die spezifischen Bedingungen in den einzelnen Branchen angepasst und mit den Sozialpartnern gemeinsam definiert.
- Im Förderprogramm „Neue Medien in der Hochschullehre" werden auch Informatik-Studiengänge multimedial aufbereitet. Die Hochschulen erhalten damit die Chance, die Qualität ihrer Informatik-Lehrangebote zu verbessern.
- Flankiert wird dies durch die Ausweitung einer Förderung der Erstellung von Lehrinhalten bei dem Verein „Schulen ans Netz e. V". Dort wird das Portal „Lehrer-Online" gegenwärtig in den Bereichen Primarstufe, berufliche Bildung und Rechtsfragen deutlich ausgebaut und um zahlreiche Lehrmaterialien aus der Schulpraxis für die Schulpraxis ergänzt.
- Weiterbildung hat bei den Projekten des Förderbereichs berufliche Bildung im Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung" einen sehr hohen Stellenwert. Besonders hervorzuheben ist die Entwicklung von Curricula und multimedialen Bildungsinhalten parallel zur Neuordnung der IT-Weiterbildung.
- Was den Zugang der Schulen zum Internet betrifft, ist festzustellen, dass am 15. Oktober 2001 die letzte Schule in Deutschland ans Internet angeschlossen wurde. Ein Meilenstein der Initiative „Schulen ans Netz" (siehe Aktionsplan 2001) wurde damit bereits im Herbst letzten Jahres erreicht.
- Die Internetbeteiligung von Frauen konnte u. a. durch die Initiative „Frauen ans Netz" von ca. 30 % im Jahr 1998 auf inzwischen 43 % erhöht werden.

Ziele und Initiativen

- Die bereits begonnenen Maßnahmen werden fortgesetzt, insbesondere „IT in der Bildung – Anschluss statt Ausschluss", „Neue Medien in der Bildung" und „Neue Medien in der Hochschullehre".

Leitlinie 6: Verhinderung von Engpässen auf den neuen Arbeitsmärkten

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Trotz der nach wie vor großen Zahl von Arbeitslosen treten in einzelnen Bereichen Verknappungen beim Arbeitskräfteangebot, so z. B. im IT-Bereich auf. Um

Text der Leitlinie 6

Aktive Politiken zur besseren Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage und zur frühzeitigen Behebung von Engpässen auf den neuen europäischen Arbeitsmärkten

In allen Mitgliedstaaten gibt es zum einen Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt, zum anderen aber auch einen Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren, Berufen und Regionen. Im Zuge der Verbesserung der Beschäftigungslage und des immer rascheren technologischen Wandels entstehen immer mehr solche Engpässe. Gelingt es nicht, den sich abzeichnenden Arbeitskräftemangel abzuwenden, dann leidet die Wettbewerbsfähigkeit, erhöht sich der Inflationsdruck und bleibt die strukturelle Arbeitslosigkeit auf einem hohen Stand. Die Mobilität der Arbeitskräfte sollte erleichtert und gefördert werden, damit das Potenzial offener und zugänglicher europäischer Arbeitsmärkte voll ausgeschöpft werden kann.

6. Die Mitgliedstaaten werden

– – gegebenenfalls gemeinsam mit den Sozialpartnern – verstärkte Anstrengungen unternehmen, um sich abzeichnende Engpässe zu ermitteln und ihnen frühzeitig entgegenzuwirken, indem sie insbesondere

– die Möglichkeiten der Arbeitsverwaltungen im Bereich der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verbessern;

– Politiken zur Vermeidung von Qualifikationsdefiziten konzipieren;

– berufliche und geografische Mobilität innerhalb jedes Mitgliedstaats und innerhalb der EU fördern;

– für ein besseres Funktionieren der Arbeitsmärkte sorgen durch Verbesserung der Datenbanken mit Stellenangeboten und Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie für deren europaweite Verknüpfung unter Nutzung moderner Informationstechnologien und der auf europäischer Ebene bereits gewonnenen Erfahrung.

die nachhaltige Verfügbarkeit von Fachkräften im IT-Bereich zu gewährleisten, hat die Bundesregierung schon frühzeitig die „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“, das „Sofortprogramm der Bundesregierung und IT-Wirtschaft zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs in Deutschland“ und zahlreiche andere Maßnahmen im Rahmen des Handlungskonzepts „Anschluss statt Ausschluss – IT in der Bildung“ aufgelegt, durch die bis zum Jahr 2005 ein Gesamtwachstum des Fachkräfteangebots für qualifizierte IT-Fachaufgaben von 250 000 Personen erreicht werden soll. Im Rahmen dieser Programme hatte die IT-Wirtschaft zugesagt, die Zahl der Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen bis zum Jahr 2003 auf 60 000 zu erhöhen. Dieses Ziel ist bereits mit Beginn des Ausbildungsjahres 2001/2002 erreicht worden.

– Ein wesentliches arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Verhinderung von Engpässen ist die Weiterbildungsförderung von Arbeitslosen durch die Vermittlung zusätzlicher beruflicher Qualifikationen. Die bereits im Aktionsplan 2001 angesprochenen besonderen Anstrengungen im Bereich der IT-Berufe zur Deckung des Fachkräftemangels sind im vergangenen Jahr fortgesetzt worden. So befanden sich im Jahresdurchschnitt 2001 rund 52 000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in entsprechenden, von der Arbeitsverwaltung geförderten, Qualifizierungsmaßnahmen. Innerhalb von zwölf Monaten beendeten rund 15 000 Ingenieurinnen und Ingenieure der verschiedensten Fachrichtungen ihre Arbeitslosigkeit durch den Eintritt in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, davon schätzungsweise gut 6 000 in Maßnahmen, die auf eine Beschäftigung in der IT-Branche vorbereiten.

– Dabei sind Qualifizierungsmaßnahmen nicht auf IT-Berufe begrenzt, sondern grundsätzlich für alle Berufszweige möglich. Entscheidend sind die individuellen Voraussetzungen und Lage und Entwicklung des in Betracht kommenden Arbeitsmarktes.

– Dem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt dient vor allem auch das Selbstinformationsangebot der Bundesanstalt für Arbeit im Internet. Dazu gehören das Stellen-Informations-Service (SIS) mit rund 400 000 Stellenangeboten, das Ausbildungs-Stellen-Informationsservice (ASIS) mit etwa 200 000 betrieblichen Ausbildungsplätzen und der Arbeitgeber-Informations-Service (AIS) mit etwa 1,6 Mio. Bewerberangeboten (Stand Dezember 2001). Daneben gibt es spezielle Internetbörsen beispielsweise für IT-Fachkräfte, Ingenieure, Führungskräfte der Wirtschaft, Hotel- und Gaststättenpersonal, aber auch für Firmennachfolgen, Kooperationen und Existenzgründungen. Stellen- und Bewerberangebote, die in der internen computerunterstützen Arbeitsvermittlung (coArb) nur regional gespeichert sind, können auch in AIS, SIS oder ASIS bundesweit veröffentlicht werden. Bei der Vermittlung von Arbeitslosen ins Ausland kommt dem europäischen Netz zur EU-weiten Übermittlung von Stellenangeboten EURES und den EURES-Beratern in den Arbeitsämtern eine wesentliche Rolle zu.

– Das Arbeitsförderungsrecht sieht für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende vielfältige Hilfen vor, um die regionale Mobilität finanziell zu fördern. So können diesem Personenkreis u. a. Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen sowie

Mobilitätshilfen bei Aufnahme einer Beschäftigung gewährt werden. Seit Anfang des Jahres können für Arbeitslosengeld und -hilfebezieher auch Mobilitätshilfen bei Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland gewährt werden. Im Jahr 2001 wurden in rund 356 300 Fällen Reisekosten zu Vorstellungen und in rund 136 500 Fällen Mobilitätshilfen gewährt. Seit 1998 ist die Inanspruchnahme dieser Leistungen signifikant gestiegen.

Ziele und Initiativen

– Die genannten Anstrengungen und Koordinierungsmechanismen zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs aus dem Bestand im Inland werden weiter geführt.

– Im Entwurf eines Zuwanderungsgesetzes, der sich zurzeit in der parlamentarischen Beratung befindet, ist vorgesehen, den heute geltenden Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch ein vielschichtiges Instrumentarium zu ersetzen, damit künftig auf gewandelte Verhältnisse angemessen reagiert werden kann.

Leitlinie 7: Bekämpfung von Diskriminierungen und Förderung der sozialen Integration

A. Behinderte Menschen

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Von rund 6,63 Mio. schwerbehinderten Menschen (darunter 3,136 Mio. Frauen) stehen rund 1 Mio. dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung, können also eine Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausüben. Im Jahresdurchschnitt 2001 waren rund 171 000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen hat damit nach wie vor einen überdurchschnittlich hohen Stand: Im Jahresdurchschnitt 2001 waren im Westen 15,1 % (allgemeine Arbeitslosenquote 7,4 %) und im Osten 24,0 % (allgemeine Arbeitslosenquote 17,5 %) der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden schwerbehinderten Menschen arbeitslos.

– Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Deshalb sieht die Koalitionsvereinbarung vom 20. Oktober 1998 vor, durch Verbesserung und Weiterentwicklung der spezifischen Instrumente zur Eingliederung Behinderter dem im Grundgesetz verankerten Benachteiligungsverbot für Behinderte Geltung zu verschaffen.

– Am 1. Oktober 2000 ist in Umsetzung der Koalitionsvereinbarung das „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ in Kraft getreten. Diese Regelungen, deren Ziel es ist, die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen im Arbeits- und Berufsleben zu fördern, sind in Teil 2 des Sozialgesetzbuchs – Neuntes Buch (SGB IX) mit Wirkung ab 1. Juli 2001 unverändert übernommen worden. Erklärtes Ziel ist, die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen bis zum Oktober 2002 um 25 % zu verringern.

– Das Ziel, die im Oktober 1999 zugrundegelegte Ausgangszahl von rund 189 800 um 25 % auf rund 142 300 zu verringern, ist bis zum November 2001, 11 Monate vor dem Ziel-Monat, mit einem Abbau von 27 216 zu ca. 60 % erreicht. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich: Während die allgemeine Arbeitslosigkeit im Oktober 1999 9,9 % und im Oktober 2001 9,0 % betrug, hat sich die spezifische Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen im zurückliegenden

Text der Leitlinie 7

Zahlreichen gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen bereitet es besondere Schwierigkeiten, geeignete Qualifikationen zu erwerben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Die Gefahr einer Ausgrenzung kann dadurch größer werden. Hier ist ein kohärentes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen erforderlich, um die soziale Integration durch Eingliederung benachteiligter Gruppen und Einzelpersonen in die Arbeitswelt zu fördern und die Qualität ihrer Beschäftigung anzuheben. Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt wie auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt sollten beseitigt werden.

7. Jeder Mitgliedstaat wird

– alle Formen der Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur allgemeinen und beruflichen Bildung ermitteln und bekämpfen;

– auf wirksame präventive und aktive Maßnahmen setzende Konzepte zur Förderung der Eingliederung gefährdeter oder benachteiligter Personengruppen oder Einzelpersonen in den Arbeitsmarkt entwickeln, um Marginalisierung, die Entstehung von Armut trotz Arbeit und ein Abdriften in die Ausgrenzung zu vermeiden;

– geeignete Maßnahmen treffen, um den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen ethnischer Minderheiten und Wanderarbeitnehmern im Hinblick auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt gerecht zu werden, und zu diesem Zweck gegebenenfalls nationale Zielvorgaben festlegen.

Zeitraum von 17,7 % im Oktober 1999 auf 15,8 % im Oktober 2001 verbessert.

– Die Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen wurden mit Wirkung seit 1. Juli 2001 im Sozialgesetzbuch IX zusammengefasst und neu geordnet. Durch die notwendigen Sozialleistungen sollen behinderte Menschen die Hilfen erhalten, die sie benötigen, um am Leben der Gesellschaft und insbesondere am Arbeitsleben teilnehmen zu können. Da für die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen oft mehrere Rehabilitationsträger zuständig sind, sichert und effektiviert das Sozialgesetzbuch IX die Zusammenarbeit aller Rehabilitationsträger mit dieser Zielsetzung; die neuen Regelungen werden nunmehr mit Nachdruck umgesetzt.

– Das Rehabilitationsrecht im Sozialgesetzbuch IX berücksichtigt dabei auch den besonderen Ansatz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern. So werden insbesondere in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und in Teilzeit nutzbare Angebote in der Rehabilitation bereit gestellt, um insbesondere behinderten Frauen gleiche Chancen im Erwerbsleben zu sichern. Den besonderen Bedürfnissen behinderter Mütter und Väter bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrages wird bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben Rechnung getragen.

Ziele und Initiativen

– Die Bundesregierung ist dem Ziel, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen nachhaltig zu senken, deutlich näher gekommen. Trotz des insgesamt positiven Zwischenstandes ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen noch immer zu hoch. Es bestehen aber gute Chancen, dass das Ziel erreicht wird und bis Oktober 2002 die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen um 50 000 verringert wird. Dazu gehört auch, die Verbesserung der Information über die gesetzlichen Regelungen und insbesondere die Möglichkeiten zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

B. Ausländische Frauen und Männer

Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an der Gesamtbevölkerung von 8,9 % ist seit Jahren relativ konstant. Im Juni 2000 waren rund 1,96 Mio. Ausländerinnen und Ausländer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Anteil an den Gesamtbeschäftigten betrug rund 7,1 %.Von den im Juni 2000 beschäftigten Ausländern waren 34,6 % Frauen. Zwar verringerte sich die durchschnittliche Arbeitslosigkeit bei Ausländerinnen und Ausländern von rund 548 000 im Jahr 1997 auf rund 465 000 im Jahr 2001. Dennoch lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer im Jahr 2001 mit 17,4 % weiterhin höher als die aller Arbeitslosen (10,3 % bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen, siehe auch Anhang 1, Tabelle 12).

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die berufliche Integration sozial benachteiligter und lernbeeinträchtigter junger Menschen, zu denen auch viele ausländische Jugendliche gehören, wird beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt gezielt mit individuell zugeschnittenen Fördermaßnahmen unterstützt. Die Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsrecht umfassen berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, ausbildungs- und beschäftigungsbegleitende Hilfen, sozialpädagogisch begleitete außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen.

– 2001 wurden vom Bund zusätzlich zu den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die auch Ausländerinnen und Ausländern zugute kommen, mehr als 50 Mio. € speziell für die sprachliche, berufliche und soziale Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zur Verfügung gestellt.

– Mit dem am 28. Juli 2001 in Kraft getretenen Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes gehört neben der Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb die Möglichkeit, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen, zu den neuen Aufgaben des Betriebsrates. Weiterhin hat der Betriebsrat das Recht erhalten, die Zustimmung zur Einstellung eines Arbeitnehmers bei rassistischer oder fremdenfeindlicher Betätigung zu verweigern bzw. dessen Entfernung aus dem Betrieb zu verlangen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, in der Betriebsversammlung regelmäßig über den Stand der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer zu berichten.

– Verbessert wurde der Arbeitsmarktzugang für Asylbewerberinnen und -bewerber und geduldete Flüchtlinge. Seit der 1. Änderungsverordnung der Arbeitsgenehmigungsverordnung im Dezember 2000 können Asylbewerberinnen und -bewerber sowie geduldete Flüchtlinge nach einer einjährigen Wartezeit eine Beschäftigung aufnehmen, wenn dafür entsprechend dem gesetzlichen Vermittlungs- und Beschäftigungsvorrang des Arbeitsförderungsrechts keine deutschen Arbeit Suchenden und diesen gleichgestellte Ausländer zur Verfügung stehen.

– Trotz der Teilnahme der Ausländerinnen und Ausländer an der positiven Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre sind sie nach wie vor überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Hauptursache der anhaltend hohen Ausländerarbeitslosigkeit ist die gegenüber Deutschen wesentlich ungünstigere Qualifikationsstruktur ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ziele und Initiativen

– Da die Nachqualifizierung an- oder ungelernter Beschäftigter häufig auf Hemmnisse stößt, wenn das

Arbeitsverhältnis für die Weiterbildung aufgegeben werden muss, werden mit dem Job-AQTIV-Gesetz besondere Anreize geschaffen, diese Nachqualifizierung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss für ihre Nachqualifizierung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis freistellen, können Zuschüsse zu den Lohnkosten für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung im Betrieb erhalten. Von diesem neuen Gesetz werden ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders profitieren.

– Neben dem allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium für Benachteiligte werden auf Bundesebene ergänzende Maßnahmen zur sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen fortgesetzt.

– Gegenwärtig findet im Zusammenhang mit der Zuwanderungsdebatte eine umfangreiche Diskussion über Integration statt. Fragen der Integration sind auch Gegenstand des geplanten Zuwanderungsgesetzes. Dazu zählt insbesondere auch die künftige gesetzliche Ausgestaltung der Sprachförderung von Zuwanderern. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2003 in Kraft treten. Da das parlamentarische Verfahren noch nicht abgeschlossen ist, sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt abschließende Entscheidungen zum Umfang und zur Zielgruppe des künftigen Integrationsangebots für Zuwanderer seitens des Bundes und zur Regelung der Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern und Kommunen noch nicht gefallen.

Säule II: Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung von Arbeitsplätzen

Schwerpunkte

– Die mit der Steuerreform 2000 verbundene spürbare Entlastung des Mittelstandes wird durch eine weitere Stärkung im Rahmen des Gesetzes zur Fortentwicklung des Unternehmenssteuerrechts fortgesetzt.

– Die Förderbanken des Bundes unterstützen die Gründung und Entwicklung von Unternehmen durch ein breites Spektrum an Instrumentarien. So sind im vergangenen Jahr aus dem ERP-Sondervermögen des Bundes insgesamt rund 5,5 Mrd. € für zinsgünstige Kredite zur Verfügung gestellt worden, die durch die Eigenprogramme der Deutschen Ausgleichsbank und der Kreditanstalt für Wiederaufbau um zusätzliche 10 Mrd. € aufgestockt werden.

– Zur beschäftigungsfreundlichen Gestaltung des Steuer- und Abgabensystems senkt die Bundesregierung die Steuer- und Abgabenbelastung schrittweise weiter. Der Eingangssteuersatz der Einkommensteuer wurde seit 1998 um 6 Prozentpunkte auf 19,9 % und der Spitzensteuersatz im gleichen Zeitraum um 4,5 Prozentpunkte auf 48,5 % gesenkt, der Grundfreibetrag wurde um 913 € auf 7 235 € angehoben. Die Bundesregierung hat damit die Beschäftigungschancen und -anreize weiter verbessert und gleichzeitig aus steuerlicher Sicht die Investitionskraft vor allem der beschäftigungsintensiven mittelständischen Unternehmen gestärkt.

– Der Anteil des Dienstleistungssektors an der gesamten Erwerbstätigkeit ist auch im vergangenen Jahr weiter gestiegen. Besonders dynamisch entwickelte sich dabei die IuK-Branche.

– Die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA) stellt nach wie vor das Kerninstrument der Regionalförderung dar und unterstützt Investitionsvorhaben in strukturschwachen Gebieten, um dort wettbewerbsfähige Dauerarbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten. Um den regionalen Unterschieden besser gerecht werden zu können, wurde auch mit dem Job-AQTIV-Gesetz die regionale Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik weiter verbessert.

– Die Maßnahmen zum Abbau bürokratischer Hemmnisse auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung werden weiter fortgesetzt. Die Projektgruppe „Bürokratieabbau“ der Bundesregierung hat einen umfangreichen Zwischenbericht mit über 80 Maßnahmen zum Abbau administrativer Hemmnisse für Existenzgründungen und mittelständische Unternehmen vorgelegt. Auch auf Länderebene sind vielfältige Maßnahmen zum Abbau bürokratischer Hemmnisse ergriffen worden.

– Die mit der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit befassten Behörden, insbesondere die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit, die Hauptzollämter und die von den Ländern für die Bekämpfung der Schwarzarbeit zuständig erklärten Landesbehörden haben im Jahr 2001 die Ermittlung, Verfolgung und Ahndung der illegalen Beschäftigung weiter verstärkt. Mit dem „Gesetz zur Eindämmung illegaler Betätigung im Baugewerbe“ wird Schwarzarbeit im Baubereich weiter erschwert.

Leitlinie 8: Verringerung der Gemeinkosten und des Verwaltungsaufwands für die Unternehmen

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die Projektgruppe „Bürokratieabbau“ der Bundesregierung hat im Frühjahr 2001 einen umfangreichen Zwischenbericht mit über 80 Maßnahmen zum Abbau administrativer Hemmnisse für Existenzgründungen und mittelständische Unternehmen vorgelegt, u. a. wurde der Arbeitsaufwand beim Datenaustausch mit den Krankenkassen gesenkt (siehe auch Cardiff-Bericht 2001). Eine Reihe von Deregulierungsmaßnahmen zum Abbau statistischer Berichtspflichten sind vorgesehen und befinden sich in der parlamentarischen Beratung.

– Das 2001 durchgeführte Forschungsvorhaben „Good Practice an der Schnittstelle zwischen Unternehmen

Text der Leitlinien 8 und 9

Die Gründung neuer Unternehmen im Allgemeinen und die Förderung des Wachstums kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) im Besonderen sind wesentliche Voraussetzungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen und mehr Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen. Zur Unterstützung dieses Prozesses muss man in allen Teilen der Gesellschaft – und auch im Rahmen der Lehrpläne – das Verständnis für unternehmerische Tätigkeit fördern, für klare, dauerhafte und verlässliche Vorschriften und Regelungen sorgen und die Bedingungen für die Entwicklung der Risikokapitalmärkte und den Zugang zu diesen Märkten verbessern. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten den Verwaltungsaufwand und die Steuer- und Abgabenbelastung der KMU vereinfachen bzw. reduzieren. Nichtangemeldete Erwerbstätigkeit sollte durch entsprechende Maßnahmen stärker bekämpft werden.

8.

– Die Mitgliedstaaten werden einer spürbaren Verringerung der Gemeinkosten und des Verwaltungsaufwands der Unternehmen, insbesondere bei Unternehmensgründungen und bei der Einstellung zusätzlichen Personals, spezielle Aufmerksamkeit widmen. Auch sollten die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung neuer Regelungen deren mögliche Auswirkungen auf Gemeinkosten und Verwaltungsaufwand der Unternehmen im Auge behalten.

9. Die Mitgliedstaaten werden günstigere Voraussetzungen für die Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit schaffen,

– indem sie prüfen, welche Hindernisse – insbesondere in den Steuer- und Sozialversicherungssystemen – der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Gründung von Kleinunternehmen möglicherweise im Wege stehen und wie diese Hindernisse abgebaut werden können;

– indem sie unternehmerisches Denken und die Bereitschaft zur Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit sowie gezielte Unterstützungsangebote und Schulungsmaßnahmen für Unternehmer und angehende Unternehmer fördern;

– indem sie nichtangemeldete Erwerbstätigkeit bekämpfen und die Umwandlung entsprechender Arbeitsverhältnisse in reguläre Beschäftigungsverhältnisse fördern – unter Einsatz aller zweckdienlichen Mittel, einschließlich Einführung geeigneter Rechtsvorschriften, Anreizmaßnahmen und Reform der Steuer- und Sozialleistungssysteme, und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern.

und Kommunen“ im Auftrag der Bundesregierung zeigt knapp 150 gute Beispiele für unternehmerfreundliche Maßnahmen von Kommunen, insbesondere im Bereich der Existenzgründungen. Im Rahmen von Veranstaltungen werden diese Beispiele der Öffentlichkeit präsentiert und sollen zur Nachahmung anregen.

– Auf Länderebene sind vielfältige Maßnahmen zum Abbau bürokratischer Hemmnisse, zur Neuordnung von Verwaltungsstrukturen (u. a. Bayern und Rheinland-Pfalz), zur Aufhebung zahlreicher Rechtsvorschriften oder deren Vereinfachung (z. B. Bauverordnung in Hessen) und zur Bündelung von Servicefunktionen innerhalb der Verwaltungen (u. a. Baden-Württemberg, Bremen, Berlin, Thüringen) ergriffen worden. Auch der Einsatz von Internet-Plattformen zur Errichtung virtueller Anlaufstellen für Gründer kommt dabei zunehmend zur Geltung (z. B. Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Hessen, Hamburg, Rheinland-Pfalz).

– Die Gespräche zwischen der Deutschen Ausgleichsbank und den Landesförderinstituten zur Entwicklung einheitlicher Förderprogramme sind fortgesetzt worden. So besteht seit Juli 2001 eine entsprechende Vereinbarung mit Thüringen. Um die Übersichtlichkeit des Förderangebots weiter zu erhöhen, sind Programmbereinigungen vorgenommen worden, wie z. B. die Zusammenführung der regionalen Förderprogramme des ERP-Sondervermögens.

– Die Beantragung von Förderdarlehen über die Hausbanken wird durch den Einsatz des Internets erleichtert.

Ziele und Initiativen

– Um die bestehende Nummernvielfalt zu ersetzen, Verwaltungsabläufe zu vereinfachen, Unternehmen von unnötigen Meldungen zu entlasten und die Kommunikation mit Behörden, Kammern und Sozialversicherungsträgern zu erleichtern, wird 2002 mit der die Erprobung einer bundeseinheitlichen Wirtschaftsnummer für Unternehmen begonnen.

– Auf Initiative der Bundesregierung ist ein „Vorschriften- und Verfahrens-Informationssystem“ entwickelt worden, das die Gründerinnen und Gründer zukünftig per Internet über Verfahrensschritte, Zuständigkeiten und den für die angestrebte Tätigkeit geltenden Rechtsrahmen informiert. Das System geht Anfang 2002 ans Netz.

– Fortführung des Projekts „Good Practice an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Kommunen“.

– Vereinfachung des Gewerberechts (siehe Cardiff-Bericht 2001).

Leitlinie 9: Förderung der Entwicklung selbstständiger Erwerbstätigkeit

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die mit der Steuerreform 2000 verbundene spürbare Entlastung des Mittelstandes findet ihre Fortsetzung durch eine weitere Stärkung im Rahmen des Gesetzes zur Fortentwicklung des Unternehmenssteuerrechts. Durch diese Reformen mit deutlichen investitions- und innovationsfreundlichen Nettoentlastungen für KMUs wird die Attraktivität der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit und der Gründung von Kleinunternehmen gestärkt.

– Im Jahr 2001 sind aus dem ERP-Sondervermögen des Bundes insgesamt rund 5,5 Mrd. € für zinsgünstige Kredite zur Verfügung gestellt worden, die durch die Eigenprogramme der Deutschen Ausgleichsbank und der Kreditanstalt für Wiederaufbau um zusätzliche 10 Mrd. € aufgestockt werden. Mit dem neu gestarteten Programm „BTU-Frühphase“ werden aussichtsreiche Gründungsvorhaben bereits in der frühen Entwicklungsphase durch Beteiligungskapital und Beratungsleistungen unterstützt. Als für Gründerinnen besonders hilfreich hat sich die Einführung des so genannten Startgeld-Programms erwiesen, welches speziell den Kapitalbedarf kleinerer Gründungsvorhaben (bis 50 000 €) deckt. Spezielle Darlehensprogramme für Existenzgründerinnen gibt es u. a. auf Länderebene (z. B. Mecklenburg-Vorpommern).

– Junge Menschen werden durch verschiedene Projekte an unternehmerische Fragestellungen herangeführt. Im Rahmen des Projekts „JUNIOR“ (siehe Aktionsplan 2001) nehmen im Schuljahr 2001/2002 bundesweit ca. 220 Mini-Unternehmen mit 3 000 Schülerinnen und Schüler teil. Gleichzeitig ist 2001 erstmalig ein „business camp“ für Miniunternehmen durchgeführt worden, das der Förderung von Selbstständigkeit und Eigeninitiative bei Jugendlichen dient. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Schulinitiativen der Bundesländer. An den Hochschulen wurden auch im Jahr 2001 weitere Existenzgründerlehrstühle geschaffen. Die Förderung von bislang fünf regionalen Gründungsnetzwerken an Hochschulen im Rahmen von EXIST wurde im Jahr 2001 fortgeführt. Insgesamt sind schon über 350 Unternehmensgründungen aus EXIST hervorgegangen. Ein Teil dieser Gründungen wurde durch die Maßnahme EXIST-SEED finanziert. Mit EXIST-SEED wurden im letzten Jahr an den Hochschulen 27 Gründungsvorhaben in der Frühphase gefördert.

– Für die von der Bundesregierung betreute Beratungs- und Schulungsförderung von Gründerinnen und Gründern standen im Jahr 2001 rund 30 Mio. € bereit. Rund 200 000 Gründerinnen und Gründer sowie kleine Unternehmen wurden geschult und beraten.

– Um das Thema der Unternehmensnachfolge verstärkt in das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu bringen, hat die Bundesregierung im Mai 2001 die Imagekampagne „nexxt“ Initiative Unternehmensnachfolge gestartet, bei der vor allem potenzielle Übergeber und Übernehmer informiert werden sollen. Die Deutsche Ausgleichsbank unterhält in einer Gemeinschaftsaktion mit den Kammern das Projekt einer Internet-Unternehmensbörse CHANGE/CHANCE, an dem bundesweit über 700 Netzwerkpartner bei Kammern, Sparkassen, Volks- und Raiffeisenbanken beteiligt sind. Aktuell befinden sich über 10 000 Inserate in der Unternehmensbörse.

– Auch auf Länderebene sind 2001 vielfältige Maßnahmen zur Unterstützung von Existenzgründungen ergriffen worden. In Bremen ist das Projekt der Gründungspatenschaften ausgebaut worden. In Bayern ist 2001 eine Fernsehserie produziert worden, die die Existenzgründung im Verlauf von 80 Sendungen behandelt. In Thüringen werden Gründerinnen und Gründer über einen „Existenzgründerpass“ auf der Grundlage eines individuellen Betreuungsplans gefördert. Aufbauend auf dem „FrauenFinanzForum“ in Berlin wurde im Jahr 2001 erstmals ein Unternehmerinnentag durchgeführt. Die Wirtschaftsminister der Länder beabsichtigen darüber hinaus, im Interesse einer verstärkten Orientierung an unternehmerischen Fragestellungen im Unterricht gemeinsam mit der Kultusministerkonferenz geeignete Lehrinhalte für Schulen zu entwickeln.

– Im Jahr 2001 konnten mithilfe des so genannten „Überbrückungsgeldes“ rund 95 700 zuvor Arbeitslose den Weg in die Selbstständigkeit einschlagen. Hierfür wurden rund 804,6 Mio. € aufgewendet. Zusätzlich kann aus Mitteln des ESF-BA-Programms die Teilnahme an Maßnahmen zur Vorbereitung und Sicherung einer Existenzgründung gefördert werden.

– Die mit der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit befassten Behörden, insbesondere die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit, die Hauptzollämter und die von den Ländern für die Bekämpfung der Schwarzarbeit zuständig erklärten Landesbehörden haben im Jahr 2001 die Ermittlung, Verfolgung und Ahndung der illegalen Beschäftigung verstärkt. So hat die Zollverwaltung ihren Arbeitsbereich zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung auf 2 500 Bedienstete aufgestockt.

– In Umsetzung des Verhaltenskodex der EU für die Verbesserung der Zusammenarbeit der Behörden der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung des grenzüberschreitenden Missbrauchs bei Sozialversicherungsleistungen und -beiträgen und von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit sowie bei grenzüberschreitender Leiharbeit hat die Bundesrepublik Deutschland mit Frankreich eine bilaterale Vereinbarung geschlossen, die seit Juli 2001 in Kraft ist.

– Eine von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Studie „Gender-spezifische Aufbereitung der amtlichen Statistik“ trägt dazu bei, die geschlechtsspezifische Datenlage im Bereich der Existenzgründung zu verbessern.

Ziele und Initiativen

- Nicht nur die staatliche Unterstützung im Hochschulbereich (BAföG) wurde 2002 verbessert, auch die berufliche Aufstiegsfortbildungsförderung, das so genannte Meister-BAföG, wurde zum 1. Januar 2002 umfassend erneuert und ausgebaut: Es wurden nicht nur der Kreis der Förderberechtigten erweitert und die Leistungen verbessert, sondern auch die Familienförderungs- und Existenzgründerkomponente verstärkt. Die Reform, für die bereits in diesem Jahr von Bund und Ländern rund 46 Millionen € zusätzlich bereitgestellt werden, ist damit nicht nur ein wichtiger Beitrag zur Qualifizierung, sondern auch ein wichtiger Beitrag zur Mittelstandsförderung und zur Gründung neuer Unternehmen, damit die „Kultur der Selbstständigkeit“ in Deutschland weiter Einzug hält (zu Einzelheiten siehe Cardiff-Bericht 2001).
- Weitere „business camps“ im Rahmen des JUNIOR-Projekts werden durchgeführt.
- Die „nexxt“-Initiative mit verschiedenen Veranstaltungen und Seminaren zum Thema „Unternehmensnachfolge“ wird fortgesetzt.
- Im Rahmen des neuen Wettbewerbs „EXIST Transfer“ werden weitere regionale Gründungsnetzwerke zur Förderung ausgewählt, die auf bereits vorhandenen Strukturen aufsetzen und die Erfahrungen aus den bisherigen EXIST-Regionen nutzen.
- Das geplante Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“, das in diesem Jahr gestartet wird , soll dazu beitragen, durch gezielte Strukturmaßnahmen, Schaffung erforderlicher Rahmenbedingungen und Öffentlichkeitskampagnen ein gründungsfreundliches Klima für Frauen in Deutschland zu schaffen und Frauen für Unternehmensgründungen zu motivieren.
- Zum 1. Januar 2002 ist das „Gesetz zur Eindämmung illegaler Betätigung im Baugewerbe“ in Kraft getreten. Danach haben Unternehmer i. S. § 2 UStG sowie juristische Personen des öffentlichen Rechts als Empfänger von Bauleistungen (Leistungsempfänger) im Inland einen Steuerabzug von 15. v. H. der Gegenleistung für Rechnung des die Bauleistung erbringenden Unternehmens (Leistender) vorzunehmen, wenn nicht eine gültige, vom zuständigen Finanzamt des Leistenden ausgestellte Freistellungsbescheinigung vorliegt oder bestimmte Freigrenzen nicht überschritten werden.
- Für 2002 ist die Umsetzung des Verhaltenskodex der EU für die Verbesserung der Zusammenarbeit der Behörden der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung des grenzüberschreitenden Missbrauchs bei Sozialversicherungsleistungen und -beiträgen und von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit mit den Niederlanden, Dänemark und der Tschechischen Republik geplant.

Leitlinie 10: Beschäftigungsmöglichkeiten in der wissensbasierten Gesellschaft und im Dienstleistungssektor

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Der Anteil des Dienstleistungssektors an der gesamten Erwerbstätigkeit erhöhte sich 2000 gegenüber dem Vorjahr von 67,7 % auf 68,4 %. Die Zahl der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich stieg im gleichen Zeitraum um rund 700 000. Im Jahre 2000 waren 54,6 % der im Dienstleistungsbereich Erwerbstätigen Frauen.
- Unternehmen der IuK-Branche haben im Jahr 2000 in Deutschland 75 000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, womit die Gesamtbeschäftigung dort auf 820 000 Stellen stieg. Dazu hat vor allem der Aktionsplan „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ beigetragen. Zahlreiche weitere Maßnahmen wurden umgesetzt. Im Rahmen der „Initiative D 21“ wurden allein 1 000 Gründungen von Multimedia-Firmen angestoßen, mit denen 10 000 Arbeitsplätze entstanden. Die „Green-Card-Initiative“ als wesentliches Element des oben genannten Sofortprogramms mobilisierte bis Oktober 2001 die ersten 10 000 ausländische IT-Fachkräfte, sodass die nächste Tranche bereits eröffnet werden konnte. Im Umfeld jedes „Green-Card-Inhabers“ wurden im Schnitt weitere 2 bis 3 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen.

Text der Leitlinie 10

Wenn die Europäische Union das Beschäftigungsproblem in den Griff bekommen will, müssen alle Möglichkeiten der Schaffung von Arbeitsplätzen und die neuen Technologien effektiv genutzt werden. Innovative Unternehmen können wesentlich zur Mobilisierung des Potenzials der wissensbasierten Gesellschaft beitragen, Arbeitsplätze von hoher Qualität zu schaffen. Ein beträchtliches Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen liegt im Dienstleistungssektor. Im Umweltbereich kann sich eine Vielzahl von Möglichkeiten für den Einstieg in den Arbeitsmarkt bieten. Darüber hinaus ist ein Potenzial für die Höherqualifizierung von Arbeitskräften durch raschere Einführung moderner Umwelttechnologien vorhanden.

10. Die Mitgliedstaaten werden daher Hindernisse für die Erbringung von Dienstleistungen abbauen und Rahmenbedingungen herbeiführen, die es ermöglichen, das Beschäftigungspotenzial des gesamten Spektrums des Dienstleistungssektors voll zu nutzen, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Insbesondere sollte das Beschäftigungspotenzial der Wissensgesellschaft und des Umweltsektors erschlossen werden.

– Mithilfe des Sonderprogramms für die Weiterentwicklung des Informatikstudiums an Hochschulen wurde die Zahl der Informatik-Studienanfängerinnen und -anfänger von 17 000 (1997) auf 38 000 (WS 2000/2001) gesteigert. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der weiblichen Informatik-Studienanfänger von 2 700 auf 7 400.

– Durch die konsequente Umsetzung des Klimaschutzprogrammes 2000 der Bundesregierung soll die Beschäftigung in umweltorientierten Dienstleistungen gefördert werden. Nach Schätzungen können dadurch bis zum Jahr 2005 etwa 155 000 neue Arbeitsplätze entstehen.

– Im Rahmen des Themendialogs „Umwelt und Arbeit" des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" haben Wirtschaft, Gewerkschaften und Umweltverbände konstruktiv zusammengearbeitet und eine Reihe von Vorschlägen für mehr Umweltschutz und die Schaffung von Arbeitsplätzen unterbreitet, die in den klimapolitischen Beschlüssen der Bundesregierung ihren Niederschlag gefunden haben.

– Im Rahmen der FuE-Förderung „Wissensintensive Dienstleistungen" werden etwa 100 Projekte gefördert, um IT-basierte Prototypen, Pilotlösungen, Methoden, Instrumente und Verfahren zur Erhöhung von Effizienz und Qualität der Dienstleistungsproduktion zu ermöglichen.

– Zum 1. August 2001 wurden drei weitere vollkommen neue und acht modernisierte Dienstleistungsberufe in Kraft gesetzt. Die Flexibilisierung der Ausbildungsinhalte durch Wahlbausteine trägt den zukünftigen Anforderungen stärker Rechnung. Die Reform der Meisterprüfungsordnung und Novelle des Gesetzes zur Aufstiegsfortbildungsförderung für Fachkräfte schafft mehr Anreiz zur Gründung eines Unternehmens.

– Mit Novellierung des Gerätesicherheitengesetzes wurde der Prüfmarkt für überwachungsbedürftige Anlagen zugunsten weiterer Prüforganisationen von Sachverständigen geöffnet, sodass die Möglichkeiten für mehr Wettbewerb und Beschäftigung in diesem Bereich gestärkt wurden.

– Die verstärkten Außenwirtschaftsaktivitäten bei Technologiedienstleistungen wurden mit ca. 25 Veranstaltungen 2001 fortgesetzt. Das Internet-Außenwirtschaftsportal iXPOS ist seit Februar 2001 im Internet vertreten. Die Verbesserung der Außenwirtschaftsposition verstärkt die Expansionsprozesse dieser Branche.

Ziele und Initiativen

– Auch 2002 wird die Bundesregierung zusammen mit den Sozialpartnern und der Initiative D 21 entschlossen an der Erfüllung der bis 2005 im Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts" gesetzten Benchmarks weiterarbeiten.

– Programmatische Weichenstellung für IT-Forschung in Deutschland durch das Förderprogramm „IT-Forschung 2006" für den Zeitraum 2002 bis 2006. Schwerpunkte sind Nanoelektronik, Basistechnologien für Kommunikationstechnik, Softwaresysteme und Internet. Die Bundesregierung stellt für die Laufzeit des Programms insgesamt 1,5 Mrd. € Projektfördermittel und in gleicher Höhe Mittel für die institutionelle Förderung zur Verfügung.

– Verbesserung des Zugangs von KMU zu Förderprogrammen und Stärkung der Innovationstätigkeit in den neuen Ländern durch die Programme InnoRegio und Innovative regionale Wachstumskerne.

– Verbesserung der Verwertung von Forschungsergebnissen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch den Aufbau einer flächendeckenden Verwertungsinfrastruktur, durch die Schaffung einer bundesweiten Verwertungsplattform für Erfindungen aus der Forschung zur Erleichterung des Zugangs von Unternehmen und durch die Einführung des Instrumentes der Verbundforschung auch bei der programmorientierten Förderung.

– Bildung regionaler Netzwerke von KMU und wirtschaftsnaher Forschungseinrichtungen in den neuen Bundesländern durch die neue Fördermaßnahme „Netzwerkmanagement-Ost" (NEMO) zur Unterstützung sachkompetenter technologischer und betriebswirtschaftlicher Managementleistungen.

– Schaffung von Voraussetzungen für das Inkrafttreten von 12 modernisierten und 8 neuen Berufen ab 1. August 2002.

– Konsequente Fortsetzung der ökologischen Modernisierung zum Ausbau der Beschäftigung in umweltorientierten Dienstleistungen.

– Für Technologie-Dienstleistungen werden weitere neue Initiativen zur außenwirtschaftlichen Förderung konzipiert.

Leitlinie 11: Regionale und lokale Beschäftigungsinitiativen

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GA), die das Kerninstrument der Regionalförderung darstellt, unterstützt Investitionsvorhaben in strukturschwachen Gebieten, um dort wettbewerbsfähige Dauerarbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten. Besonders hohe Fördersätze werden für solche Vorhaben gewährt, durch die zum Beispiel Arbeitsplätze für Frauen oder Jugendliche entstehen.

– Mit der Unterstützung von Regionalmanagementvorhaben hat die GA ihr Förderangebot über die übliche Förderung der gewerblichen Wirtschaft und von Maßnahmen der wirtschaftsnahen Infrastruktur hinaus erweitert. 31 strukturschwache Gebiete nutzen bislang die Möglichkeit, ihr regionales Entwicklungspotenzial verstärkt zu mobilisieren und regionale Entwicklungsaktivitäten zielgerichtet im Hinblick auf die Steigerung von Wachstum und Beschäftigung zu organisieren.

Text der Leitlinie 11

Sämtliche Akteure auf regionaler und lokaler Ebene – einschließlich der Sozialpartner – müssen für die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie mobilisiert werden: sie müssen an der Ermittlung des Arbeitsplatzschaffungspotenzials auf lokaler Ebene und an der Stärkung der hierfür erforderlichen Partnerschaften mitwirken.

11. Die Mitgliedstaaten werden

– in ihrer gesamten Beschäftigungspolitik erforderlichenfalls die regionale Entwicklungsdimension berücksichtigen;

– die lokalen und regionalen Behörden anhalten, Beschäftigungsstrategien zu entwerfen, um die bestehenden Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene voll auszuschöpfen, und zu diesem Zweck Partnerschaften mit allen Akteuren – auch mit den Vertretern der Zivilgesellschaft – fördern;

– Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und des Vermögens der Sozialwirtschaft, mehr und qualitativ hochwertigere Arbeitsplätze zu schaffen – insbesondere das Anbieten von Waren und Dienstleistungen, durch die ein vom Markt noch nicht abgedeckter Bedarf befriedigt wird –, fördern und prüfen, welche Hindernisse dem entgegenstehen und wie diese Hindernisse abgebaut werden können;

– die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen – auf allen Ebenen – bei der Ermittlung lokaler Beschäftigungsmöglichkeiten und der Verbesserung des Funktionierens der lokalen Arbeitsmärkte stärken.

– Angesichts der erheblichen regionalen Unterschiede wird mit dem Job-AQTIV-Gesetz die regionale Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik weiter ausgebaut. Die Bundesanstalt für Arbeit ist mit 181 Arbeitsämtern und über 650 Geschäftsstellen in jeder Region vertreten. In den Verwaltungsausschüssen sind die wichtigsten regionalen Akteure durch deren drittelparitätische Besetzung mit Vertretern der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der öffentlichen Hand vertreten. Auch gehen von den Arbeitsämtern flächendeckende Impulse in der regionalen Arbeitsmarktpolitik zur Verankerung des „Gender-Mainstreamings-Prinzips“ aus. Die entsprechenden Neuerungen im Job-AQTIV-Gesetz werden flankiert durch die Geschäftspolitischen Ziele der Bundesanstalt für Arbeit (siehe Anhang 2 und 4).

– Die Pflege von Kontakten zu Betrieben, insbesondere KMUs, ist Bestandteil der Vermittlungsarbeit der Arbeitsämter. Dabei geht sie im Rahmen von Betriebsbesuchen auch initiativ auf Betriebe zu, um potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten ausfindig zu machen und Arbeitgeber bei der Ermittlung ihres Personalbedarfs zu unterstützen. Im Rahmen des Organisationskonzepts Arbeitsamt 2000 werden die Dienstleistungen für Arbeitgeber weiterentwickelt.

– Die Bundesregierung fördert die Aktivierung der Selbsthilfekräfte, um Menschen unabhängig von der Sozialhilfe zu machen. Auch das Bundessozialhilfegesetz wird durch die stärkere Betonung des Vorrangs aktiver vor passiven Hilfen immer stärker darauf ausgerichtet, die Arbeitsmarktintegration von Hilfe Suchenden zu fördern. Seit 1994 (erstmalige statistische Erfassung) haben sich die Ausgaben der Sozialhilfeträger für Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit in den Kommunen mehr als verdoppelt und beliefen sich 2000 auf rund 2,1 Mrd. DM (davon 85 % in den alten und 15 % in den neuen Bundesländern). Nach der letzten Umfrage des Deutschen Städtetags aus dem Jahr 2001 wurden auf kommunaler Ebene in 2000 allein mehr als 400 000 Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger – etwa die Hälfte der arbeitsfähigen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger – in Arbeitsgelegenheiten beschäftigt, davon waren 50 % sozialversicherungspflichtig abgesichert, die übrigen erhielten zur Sozialhilfe Mehraufwandsentschädigungen. Knapp ein Viertel der Maßnahmen beinhalten eine arbeitsbegleitende Qualifizierung, die entweder mit einem Abschluss nach dem Berufsbildungsgesetz oder einem Trägerzertifikat abgeschlossen wurde. Damit hat sich die Zahl der so geförderten Hilfeempfängerinnen und -empfänger gegenüber 1998 um ein Drittel erhöht und gegenüber 1996 sogar mehr als verdoppelt.

– Ein ständig wachsender Stellenwert kommt ferner dem Sozialsektor und damit dem Beschäftigungspotenzial im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen zu. Dies kommt besonders Frauen zugute. Eine bedeutende Rolle im sozialen Dienstleistungsbereich haben hierbei die Wohlfahrtsverbände, die unverzichtbare Aufgaben in der Gesellschaft und in den Regionen wahrnehmen.

– Die Zahl der im Sozialwesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich 2001 gegenüber dem Vorjahr um rund 2,9 % erhöht (Stichtag jeweils 30. Juni). Das Wachstum dieses Beschäftigungssegments setzt sich also unvermindert fort (siehe auch Aktionsplan 2001).

Ziele und Initiativen

– Regionalpolitik

  – Stärkere Verzahnung der Regionalförderung mit anderen Bereichen, insbesondere der Arbeitsmarktpolitik, um regionale Beschäftigung noch effizienter zu fördern.

  – Wissenschaftliche Begleitung der Regionalmanagementvorhaben, vor allem Organisation und

Moderation des Erfahrungsaustausches sowie Abschätzung der regionalen Auswirkungen der jeweiligen Fördervorhaben.

– Aktive Arbeitsmarktpolitik

  – Mit dem durch das Job-AQTIV-Gesetz eingeführten Instrument der Beschäftigung schaffenden Infrastrukturförderung wird unmittelbar beschäftigungswirksam ein Beitrag zur Verbesserung und Erhaltung der regionalen Infrastruktur geleistet.

  – Weiter wird im Job-AQTIV-Gesetz als Ziel bestimmt, dass die Leistungen der Arbeitsförderung zu einer Weiterentwicklung der regionalen Beschäftigungs- und Infrastruktur beitragen sollen.

  – Schließlich hat die Arbeitsmarktforschung künftig auch die Wirkungen der Arbeitsförderung auf regionaler Ebene zu untersuchen (siehe auch Anhang 2).

Leitlinie 12: Beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuer- und Abgabensysteme

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die Bundesregierung senkt weiterhin schrittweise die Steuer- und Abgabenbelastung. Der Eingangssteuersatz der Einkommensteuer wurde auf 19,9 % und der Spitzensteuersatz auf 48,5 % gesenkt, der Grundfreibetrag wurde auf 7 235 € angehoben. Die Bundesregierung hat damit die Investitionskraft vor allem der beschäftigungsintensiven mittelständischen Unternehmen gestärkt und die Beschäftigungschancen und -anreize insbesondere für gering qualifizierte Arbeitslose verbessert.

– Die Einnahmen aus der ökologischen Steuerreform tragen gezielt zur Entlastung des Faktors Arbeit durch Reduzierung des Beitragssatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung bei (Entlastungswirkung 2002: 1,5 Beitragssatzpunkte).

– Mit der im vergangenem Jahr verabschiedeten Rentenreform wird die gesetzliche Rentenversicherung an die sich aus der demographischen Entwicklung ergebenden Konsequenzen angepasst und langfristig sicher und bezahlbar gemacht. Im Ergebnis wird sichergestellt, dass die Rentenversicherungsbeiträge bis 2020 höchstens auf 20 % und bis 2030 nicht über 22 % ansteigen werden.

– Zur Entlastung von Familien im Rahmen des Familienleistungsausgleichs hat die Bundesregierung ab 2002 insbesondere das Kindergeld für das erste und zweite Kind deutlich auf 154 € erhöht; der Kinderfreibetrag wird auf 3 648 € pro Kind angehoben und für die Betreuung, Erziehung oder Ausbildung jedes Kindes wird ein Freibetrag von 2 160 € neu eingeführt. Der Familienleistungsausgleich und seine Verbesserungen stützen 2002 mit einem Finanzvolumen von geschätzt rund 35,5 Mrd. € die gesamtwirtschaftliche Binnennachfrage und entfalten damit auch eine positive Beschäftigungswirkung.

– Die Steuerentlastungspolitik der Bundesregierung führt zu spürbaren Steigerungen des verfügbaren Einkommens. Ledigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem Durchschnittseinkommen von rund 26 400 € verbleibt 2002 ein verfügbares Einkommen nach Steuern und Sozialabgaben von rund 16 500 € (62,4 %; siehe Anhang 1, Tabelle 16). Bei verheirateten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Alleinverdienerhaushalt, 2 Kinder) mit Durchschnittseinkommen (rund 26 400 € in 2002) beträgt die Gesamtabgabenbelastung einschließlich Sozialabgaben

Text der Leitlinie 12

Wichtig sind eine eingehendere Untersuchung der Auswirkungen der Steuerbelastung auf die Beschäftigung und eine beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuersysteme durch Umkehr des langfristigen Trends zu einer höheren Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit. Die Auswirkungen der Steuersysteme auf die Beschäftigung sollten weiter untersucht werden. Steuerreformen müssen auch der Notwendigkeit Rechnung tragen, dass stärker in Menschen investiert werden muss – seitens der Wirtschaft, der Behörden und des Einzelnen –, will man auf längere Sicht Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit steigern.

12. Jeder Mitgliedstaat wird

– soweit erforderlich und unter Berücksichtigung des jeweiligen nationalen Steuer- und Abgabenniveaus – eine Zielvorgabe festlegen für eine schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung insgesamt und, wo angebracht, für eine schrittweise Senkung der Steuerbelastung der Arbeit, sowie der Lohnnebenkosten, insbesondere bei geringqualifizierter und schlecht bezahlter Arbeit; die öffentliche Haushalte oder die langfristige Tragfähigkeit der Sozialversicherungssysteme dürfen durch derartige Reformen nicht infrage gestellt werden;

– Anreize für Investitionen in die Humanressourcen schaffen und steuerliche Hindernisse, die solchen Investitionen im Wege stehen, beseitigen;

– unter Berücksichtigung der in mehreren Mitgliedstaaten gewonnenen Erfahrungen mit ökologischen Steuerreformen prüfen, inwieweit es praktikabel ist und welche Möglichkeiten bestehen, alternative Steuerquellen zu nutzen, z. B. durch Erhebung einer Energiesteuer oder einer Steuer auf Schadstoffemissionen.

– unter Berücksichtigung des Kindergeldes – lediglich rund 11,7 % (siehe Anhang 1, Tabelle 17).

– Gesamtwirtschaftlich wird im Jahr 2002 die Abgabenquote 42 % des BIP betragen. Die Bundesregierung wird ihre Bemühungen fortsetzen, die Abgabenquote weiter zurückzuführen.

– Durch das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“ (CAST) wurde die Beschäftigungswirkung einer Verringerung der Lohnzusatzkosten durch Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber sowie einer Verbesserung der Nettoeinkommensposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen von zwei verschiedenen Modellen erprobt (siehe Stellungnahme zu Empfehlung 4).

Ziele und Initiativen

– Die bereits umgesetzten Maßnahmen zur Steuerentlastung haben ein Gesamtvolumen von jährlich über 56 Mrd. € ab dem Jahr 2005 gegenüber 1998. Im Jahr 2002 beträgt das Entlastungsvolumen gegenüber 1998 rund 26 Mrd. €.

– Durch die Einkommen- und Unternehmenssteuerreform (Steuerreform 2000) wird der Eingangssteuersatz der Einkommensteuer bis zum Jahr 2005 auf 15 % und der Spitzensteuersatz auf 42 % gesenkt; der Grundfreibetrag wird auf 7 664 € angehoben. Mit dem zu Beginn des Jahres 2002 in Kraft getretenen Gesetz zur Fortentwicklung des Unternehmenssteuerrechts wird eine weitere Stärkung insbesondere mittelständischer Unternehmen erreicht.

– Als Fortsetzung des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms „CAST“ der Bundesregierung wurde zum 1. März 2002 die Erprobung des „Mainzer Modells“ auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet. Bei Aufnahme einer Beschäftigung erhalten Geringverdienende einen degressiven Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen und Kleinverdiener-Familien und Alleinerziehende zusätzlich einen Zuschlag zum Kindergeld.

Säule III: Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

Schwerpunkte

– Die Tarifvertragsparteien haben zahlreiche branchenspezifische, flexible und differenzierte Regelungen, insbesondere zur betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen der sich bietenden Möglichkeiten in Folge der Rentenreform, zur Nachwuchs- und Beschäftigungssicherung sowie zur Arbeitszeit vereinbart. Die Sozialpartner werden auch weiterhin die Modernisierung der Arbeitsorganisation vorantreiben.

– Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wurde es ermöglicht, die Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung den modernen Unternehmensstrukturen anzupassen. Die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sind durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz neu geregelt worden. Das Gesetz soll Teilzeitarbeit fördern und befristete Arbeitsverhältnisse auf eine sichere Rechtsgrundlage stellen.

– Die Zielvorgabe, jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich die in der Informationsgesellschaft verlangten Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, wird sowohl durch die betriebliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems als auch durch die berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie eine Reihe von speziellen Programmen günstig beeinflusst. Die Qualifizierungsoffensive von Bund, Ländern und Sozialpartnern im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ wird insbesondere durch Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung die Anpassungsqualifizierung in den Unternehmen unterstützen.

– Die Sozialpartner haben sich bereit erklärt, tariflichen Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens zu vereinbaren. Langzeitarbeitskonten sollen in diesem Zusammenhang stärker zur Weiterbildung genutzt werden.

Leitlinie 13: Beitrag der Sozialpartner zur Modernisierung der Arbeitsorganisation

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Von den rund 27,8 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland sind rund 25 Millionen in den Geltungsbereichen der Tarifverträge beschäftigt. Verbandstarifverträge bestehen für rund 1 100 verschiedene Wirtschaftszweige und Regionen. Außerdem bestehen für rund 6 800 Unternehmen eigene Firmentarifverträge. Im Jahr 2001 wurden rund 7 000 neue Tarifverträge abgeschlossen.

– Die Tarifvertragsparteien haben branchenspezifische, flexible und differenzierte Regelungen vereinbart, insbesondere zur Arbeitszeit. Arbeitszeitflexibilisierung ist in Deutschland in hohem Umfang möglich. Die Sozialpartner haben ein großes Interesse, diese Möglichkeiten weiter auszubauen. So wurde im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ am 4. März 2001 bekräftigt, dass die Sozialpartner sich für eine flexibilisierte Arbeitszeitpolitik in Richtung auf die verstärkte Nutzung langfristiger Arbeitszeitguthaben – vor allem durch tarifliche Vereinbarung von Arbeitszeitkorridoren, Jahresarbeitszeiten und die Schaffung von Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten – einsetzen. Diese können und sollen auch als Instrumente zum Abbau von Überstunden genutzt werden. Außerdem können Arbeitszeitkonten beschäftigungsstabilisierend wirken. Für die Akzeptanz von längerfristigen Arbeitszeitmodellen ist nach Auffassung der Sozialpartner die Sicherung der Wertguthaben gegen die Insolvenz

Text der Leitlinien 13 und 14

Um die Modernisierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsformen zu fördern, die unter anderem zu einer Erhöhung der Qualität der Arbeit beitragen, sollte eine starke Partnerschaft auf allen relevanten Ebenen (europäische, nationale, sektorale, lokale und Unternehmensebene) aufgebaut werden.

13. Die Sozialpartner werden aufgefordert,

- auf allen Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation – auch Modelle zur Flexibilisierung der Arbeit – auszuhandeln und umzusetzen, um Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit sowie die Fähigkeit der Unternehmen zur Anpassung an den industriellen Wandel zu steigern, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit zu gewährleisten und die Qualität der Arbeitsplätze zu erhöhen; Gegenstand entsprechender Vereinbarungen könnten z. B. die Einführung neuer Technologien, neue Arbeitsformen und Arbeitszeitregelungen sein, wie die Einführung einer Jahresarbeitszeit, Arbeitszeitverkürzungen, der Abbau von Überstunden, der Ausbau von Teilzeitarbeit, Möglichkeiten einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und damit zusammenhängende Fragen der Arbeitsplatzsicherheit;
- im Rahmen des Luxemburg-Prozesses jährlich darüber zu berichten, welche Aspekte der Modernisierung der Arbeitsorganisation Gegenstand von Verhandlungen waren, wie weit die Umsetzung gediehen ist und welche Auswirkungen dies auf Beschäftigung und Funktionieren des Arbeitsmarktes hat.

14. Die Mitgliedstaaten werden – wo angemessen, gemeinsam mit den Sozialpartnern oder auf der Basis von zwischen den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen –

- den bestehenden Regelungsrahmen sowie Vorschläge für neue Vorschriften und Anreizmaßnahmen daraufhin prüfen, ob sie dazu beitragen, Beschäftigungshemmnisse zu verringern, eine Modernisierung der Arbeitsorganisation zu begünstigen und die Fähigkeit des Arbeitsmarktes zur Anpassung an den Strukturwandel der Wirtschaft zu verbessern;
- angesichts der zunehmenden Vielfalt der Beschäftigungsformen gleichzeitig prüfen, ob es möglich ist, in ihren nationalen Rechtsvorschriften flexiblere Formen von Arbeitsverträgen vorzusehen, und sicherstellen, dass für Personen, die im Rahmen neuer, flexibler Verträge beschäftigt sind, eine ausreichende Sicherheit und ein besserer beruflicher Status erreicht wird, wobei gleichermaßen den Erfordernissen der Unternehmen und der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist;
- eine konsequentere Anwendung der Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften anstreben, indem sie für eine bessere Durchsetzung der Vorschriften sorgen, die Unternehmen, insbesondere KMU, beraten und bei der Einhaltung der Vorschriften unterstützen, indem sie für eine bessere Schulung in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen und Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in den Hochrisikosektoren fördern.

des Arbeitgebers eine wesentliche Voraussetzung. Zahlreiche Tarifverträge sehen einen solchen Insolvenzschutz bereits vor, wobei dessen Ausgestaltung den einzelnen Betrieben obliegt.

- Eine Reihe von Vereinbarungen können als Beleg für die betriebliche Umsetzung getroffener Vereinbarungen im Bündnis durch hochflexible Arbeitszeitmodelle angeführt werden. Neben Branchentarifverträgen sind hier auch Tarifverträge zu nennen, wie beispielsweise der Tarifvertrag mit der Volkswagen AG zum Projekt 5000 x 5000 vom 28. August 2001: Die wöchentliche Regelarbeitszeit beträgt 35 Stunden im Jahresdurchschnitt. Hinzu kommen drei Stunden pro Woche für die Qualifizierung, von denen die Hälfte vergütet wird. Die Arbeitszeit kann flexibel gestaltet werden. Die tägliche Schichtzeit soll sieben Stunden betragen, die Arbeitszeit kann auf alle Werktage der Woche verteilt werden und beträgt maximal 42 Stunden. Auf den Arbeitszeitkonten können bis zu 200 Guthabenstunden angesammelt werden, bevor diese in Freizeit ausgeglichen werden müssen.
- In der Tarifrunde des Jahres 2001 wurden – neben moderaten Entgelterhöhungen – die bereits seit einigen Jahren bestehenden Regelungen zur Nachwuchs- und Beschäftigungssicherung in ihrer Geltungsdauer verlängert und teilweise ausgebaut. Hauptsächlich zu nennen sind die rund 690 Tarifverträge zur Altersteilzeitarbeit zum Jahresende 2001, in den von diesen Tarifverträgen abgedeckten Bereichen mehr als 16,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind und die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze und zur Übernahme der Ausgebildeten. Zudem wurden Einstiegslöhne für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose sowie Kleinbetriebs-, Öffnungs- und Härteklauseln vereinbart.
- Seit dem Jahr 2000 wurden zunehmend tarifvertragliche Vereinbarungen zur freiwilligen, betrieblichen Altersvorsorge abgeschlossen. Dieser Trend verstärkte sich noch einmal im Jahr 2001. Die Tarifvertragsparteien setzten mit der dadurch eingeleiteten

Stärkung der betrieblichen Altersversorgung das Kernelement der von Bundestag und Bundesrat verabschiedeten Rentenreform in die Praxis um, nämlich den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge. Die Tarifverträge nutzen insbesondere das Instrument der Entgeltumwandlung. Dadurch wird den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, bestimmte Entgeltbestandteile zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge einzusetzen, dafür die neue staatliche Förderung zu erhalten und dabei steuerliche Vergünstigungen in Anspruch zu nehmen. Insgesamt sind etwa 14,6 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bereichen beschäftigt, in denen es in irgendeiner Form tarifvertragliche Regelungen über eine zusätzliche Versorgung im Alter bzw. über Entgeltumwandlung zu diesem Zweck gibt. Das sind mehr als 58 % der rund 25 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Geltungsbereichen aller Tarifverträge.

– Die mit der Rentenreform umgesetzten Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge haben auch zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung geführt. So verbessert beispielsweise die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen die Mobilität der Beschäftigten und kann damit einen Beitrag zur Flexibilisierung der Arbeit leisten. Aus Sicht der Sozialpartner ist zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten jedoch eine kontinuierliche Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung zur Nutzung der neuen Möglichkeiten, die mit der Rentenreform geschaffen wurden, notwendig.

Ziele und Initiativen für 2002

– Die Sozialpartner werden weiterhin die Modernisierung der Arbeitsorganisation vorantreiben. In den Betrieben bleiben Arbeitgeber und Betriebsräte aufgefordert, die Möglichkeiten der arbeitsrechtlichen Gesetze und der Tarifverträge auszuschöpfen und in die Praxis umzusetzen.

Leitlinie 14: Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) schafft flexible Regelungen für Teilzeitarbeit und für befristete Arbeitsverträge. Es dient zugleich der Umsetzung der EG-Richtlinien über Teilzeitarbeit vom 15. Dezember 1997 (97/81/EG) und über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 (1999/70/EG), die auf Rahmenbedingungen der europäischen Sozialpartner beruhen. Das Gesetz soll Teilzeitarbeit fördern und damit zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau beitragen. Es geht davon aus, dass Arbeitgeber und Beschäftigte Teilzeitarbeit vereinbaren, wenn der Beschäftigte eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht. In Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch ablehnen, wenn betriebliche Gründe vorliegen, z. B. erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation oder des Arbeitsablaufs oder unverhältnismäßige Kosten für den Arbeitgeber. Neben der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung verfolgen die Teilzeitvorschriften des Gesetzes familien- und gleichstellungspolitische Ziele.

– Auf dem Gebiet der befristeten Arbeitsverhältnisse wurde ein zusammenfassendes Regelwerk geschaffen, das die Flexibilitätsinteressen der Arbeitgeber und die sozialen Schutzinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgewogen berücksichtigt. Die gesetzlichen Möglichkeiten der Befristung von Arbeitsverträgen erleichtern den Unternehmen die Entscheidung, auf vorübergehenden Arbeitskräftebedarf und eine schwankende Auftragslage beschäftigungspolitisch sinnvoll mit Neueinstellungen statt mit Überstundenarbeit zu reagieren. Durch die Beschränkung von sachgrundlosen Befristungen auf Neueinstellungen werden Kettenbefristungen verhindert. Zugleich wurden Regelungen getroffen, die die Chancen befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf einen unbefristeten Arbeitsplatz verbessern.

– Erkenntnisse über die Auswirkungen der Neuregelungen über die Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz, insbesondere über die Beschäftigungswirkungen und die Wirkungen im Hinblick auf die Betriebsorganisation und die Kostensituation in den Unternehmen, wird ein wissenschaftliches Forschungsvorhaben erbringen, das die Bundesregierung in Auftrag gegeben hat. Die Ergebnisse der Untersuchung werden im Jahr 2003 vorliegen.

– Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wurde es den Tarifvertragsparteien und in Ausnahmefällen den Betriebspartnern ermöglicht, die Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung den Unternehmensstrukturen anzupassen. Damit ist es möglich, eine effiziente Arbeitnehmervertretung bei modernen Unternehmensstrukturen zu gewährleisten.

– Die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften durch die Betriebe, wird von den zuständigen Arbeitsschutzbehörden sowie den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger in einem laufenden Prozess und als kontinuierliche Aufgabe überwacht. Voraussetzung für ein effizientes Zusammenwirken beider Akteure ist ein eng aufeinander abgestimmtes anwenderfreundliches und transparentes Vorschriftengefüge. Die auf stetige Fortentwicklung in diesem Bereich angelegten Schritte der Bundesregierung zur Neuordnung des Arbeitsschutzrechts trugen im vergangenen Jahr erste Früchte. Mit der angestrebten Verabschiedung eines „Leitlinienpapiers zur künftigen Gestaltung des Vorschriften- und Regelwerks“ wird es gelingen strukturelle und praxisbezogene

Orientierungen zu geben, wie die Vorschriftenkomplexe des staatlichen Arbeitsschutzrechts und der Unfallverhütungsvorschriften sachgerecht miteinander verknüpft werden können. Davon werden sowohl die Betriebe als auch die Vollzugsorgane bei den Ländern und den Berufsgenossenschaften profitieren.

– Im Rahmen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wurde die allgemeine Aufgabe des Betriebsrats, über die Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen, durch das Recht ergänzt, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern.

Ziele und Initiativen

– Die Aufrechterhaltung und Stärkung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Unternehmen ist ein wichtiges Element einer auf Qualität ausgerichteten Beschäftigungspolitik. Entsprechend der europäischen Zielsetzung, die „Qualität der Arbeit“ stärker in den Mittelpunkt der Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu rücken, wird sich Deutschland mit einer eigenen Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ im europäischen Kontext positionieren (siehe auch Abschnitt B, Punkt 1.2). Vorgesehen ist, gemeinsam mit den Sozialpartnern, den Bundesländern, den Unfall- und anderen Sozialversicherungsträgern und der Wirtschaft einen konzentrierten und zielgerichteten Transfer von arbeitsschutzbezogenen Erkenntnissen und Gestaltungswissen in Betriebe und Verwaltungen sowie eine Identifizierung und Verbreitung vorbildhafter Beispiele im Arbeitsschutz zu gestalten. Ebenen der Umsetzung dieser Zielsetzung sind drei strategische Handlungsfelder:

1. Initiieren und Durchführen einer breiten gesellschaftlichen Debatte zum Thema „Wie wollen wir morgen arbeiten?“
2. Vereinbarungen zu praxisrelevanten branchenbezogenen Aktivitäten.
3. Branchenübergreifende Aktivitäten zur Gestaltung der Arbeit.

– Die vorgesehene Initiative verbindet die Entwicklung gemeinsamer perspektivischer Leitvorstellungen im Arbeitsschutz mit der Erarbeitung und Ausgestaltung konkreter schwerpunktbezogener Projekte.

Leitlinie 15: Förderung der Anpassungsfähigkeit in den Unternehmen als Komponente des lebenslangen Lernens

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die Zielvorgabe, jeder Arbeitnehmerinnen und jedem Arbeitnehmer bis zum Jahre 2003 die Möglichkeit zu geben, sich die in der Informationsgesellschaft verlangten Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, wird sowohl durch die betriebliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems als auch durch die berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie eine Reihe von speziellen Programmen verwirklicht. Hierbei steht die Qualifizierungsoffensive des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ in der Erklärung vom 4. März 2001 im Mittelpunkt, welche die vorrangige und gemeinsame Verantwortung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf betrieblicher Ebene für die Anpassungsqualifikation in Unternehmen zum Ausdruck bringt.

– Die Unternehmen schaffen bereits während der betrieblichen Ausbildung im Rahmen des dualen Systems erhebliche Voraussetzungen, um die zukünftigen Arbeitnehmer auf die Anforderungen der Wissensgesellschaft vorzubereiten. Allein in den alten Ländern wenden sie dafür rund 20 Mrd. € auf (siehe auch Leitlinie 4).

– Berufliche Weiterbildung wird von einer Vielzahl von Weiterbildungsträgern wie Kammern, Volkshochschulen, Gewerkschaften, gemeinnützigen und privaten Einrichtungen u. a. angeboten. Diese Pluralität der Träger soll die Vielfalt der Angebote sichern.

– Nach einer Befragung von Unternehmen ist das Lernen in der Arbeitssituation (45 %) mit weitem Abstand die häufigste betriebliche Weiterbildungsform. Zusammen mit dem selbst gesteuerten Lernen (11 %) findet weit über die Hälfte aller Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung in individueller Form statt. 30 % der betrieblichen Weiterbildung findet in internen oder externen Lehrveranstaltungen statt. Informationsveranstaltungen nehmen einen Anteil von 11 % ein. Umschulungsmaßnahmen und sonstige Weiterbildungsmaßnahmen haben einen Anteil von 3 %.

– Zur Erhöhung der Qualität der betrieblichen Weiterbildung nimmt die Prüfung und Sicherung von Qua-

Text der Leitlinie 15

Im Hinblick auf die Anpassung der Qualifikationen in den Unternehmen, einer zentralen Komponente des lebenslangen Lernens,

15. werden die Sozialpartner auf allen relevanten Ebenen aufgefordert, gegebenenfalls Vereinbarungen zum lebenslangen Lernen zu treffen, um Anpassungsfähigkeit und Innovation zu fördern, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien; in diesem Zusammenhang sollte festgelegt werden, wie erreicht werden soll, dass bis zum Jahr 2003 jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, sich die in der Informationsgesellschaft verlangten Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen.

litätsaspekten generell einen immer höheren Stellenwert ein. Dabei haben sich unterschiedlichste Ansätze entwickelt, wie Qualitätskonzepte auf gesetzlicher Grundlage, Qualitätsstandards der Bundesanstalt für Arbeit, Zulassungskriterien zu Weiterbildungsmaßnahmen, Qualitätsgütegemeinschaften oder Evaluation und Bildungscontrolling der Unternehmen selbst. Dem Ziel der Qualitätssicherung dient auch die angekündigte „Stiftung Bildungstest“ ab Juli 2002 (Förderung für 3 Jahre mit 2 Mio. € jährlich).

– Die 142 Beratungsstellen für Weiterbildung sollen den Einzelnen zur Weiterbildung ermuntern und ihm helfen, geeignete Angebote zu finden. Außerdem sollen sie Unternehmen für die ständige Weiterbildung ihrer Beschäftigten sensibilisieren, Bildungseinrichtungen bei der Konzipierung von neuen Lehr- und Lernformen unterstützen und im regionalen Umfeld zu einer weiterbildungsförderlichen Strukturentwicklung beitragen. Auch das Projekt der Metasuchmaschine „InfoWeb Weiterbildung“ (Förderung bis 2004 mit rund 1,3 Mio. €) dient der Transparenz und der Orientierung in einem bisher sehr unübersichtlichen Markt der Weiterbildung.

– Im Rahmen eines von der Bundesregierung geförderten Projektes zur Innovationsstimulierung „INSTI“ wurden spezifische Innovationsdienstleistungen entwickelt, die Unterstützung bei der professionellen Planung, Organisation und Abwicklung innerbetrieblicher Innovationsprozesse bieten. Somit wird auch in diesem Bereich die Forderung nach lebensbegleitendem Lernen erfüllt. Die 9 „INSTI-Innovationsdienstleistungen“ erschließen innovationsrelevante Informationsquellen, sorgen für eine optimale Nutzung von Innovationen und entwickeln eine innovationsfreundliche Unternehmenskultur.

– Das ebenfalls im Rahmen von „INSTI“ entwickelte Innovationstraining „INTRA“ bietet ein umfassendes Seminarangebot, dessen Module den gesamten Innovationsprozess und die wichtigsten Einflussfaktoren für eine innovationsfreundliche Unternehmenskultur berücksichtigen.

– Das Programm „EXIST – Existenzgründer aus Hochschulen“ der Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, u. a. die Qualifizierung von Existenzgründerinnen und -gründern aus dem Wissenschaftsbereich zu verbessern. Zusammen mit privaten Unternehmen und Stiftungen konnten in den letzten drei Jahren 42 Existenzgründungslehrstühle geschaffen werden.

– Das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hat ein neues Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für den Fall eingeführt, dass durch den Arbeitgeber die bisherige Tätigkeit von Arbeitnehmern geändert wird und die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer neuen Aufgaben nicht mehr ausreichen. Dies ermöglicht es dem Betriebsrat, frühzeitig und präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchzusetzen, um deren Beschäftigung zu sichern.

Ziele und Initiativen

– Mit einem langfristigen bundesweiten Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ soll den Fragen einer Optimierung betrieblichen Anpassungsqualifizierung gezielt nachgegangen werden. Für dieses Programm werden insgesamt in den Jahren 2001 bis 2007 rund 130 Mio. € durch die Bundesregierung sowie durch den ESF bereitgestellt.

– Seit Mitte der Neunzigerjahre werden tarifliche Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zur Berufsausbildung in zunehmender Zahl abgeschlossen. Insgesamt gibt es derzeit mehr als 90 verschiedene Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung, in deren Geltungsbereichen mehr als 10 Mio. Beschäftigte vertreten sind. Dies entspricht einem Anteil von 38 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

– Im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ wurde vereinbart, dass die Tarifparteien Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens vereinbaren werden. Zeitinvestitionen für Qualifizierung sind neue Aufgaben der Arbeitszeitpolitik. Die Tarifvertragsparteien streben im Zusammenhang mit der Nutzung von Langzeitarbeitskonten und anderen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen an, dass bei einem Einsatz von Zeitguthaben für Weiterbildung zugleich auch Arbeitszeit investiert wird. Betriebliche Modelle von „good practise“ werden von den Sozialpartnern und der Bundesregierung unterstützend verbreitet und in zukünftige Überlegungen einbezogen.

– Die Sozialpartner haben sich bereit erklärt, tarifliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne des lebensbegleitenden Lernens zu vereinbaren. Langzeitarbeitskonten sollen in diesem Zusammenhang für Weiterbildung genutzt werden.

– Der 2001 abgeschlossene Tarifvertrag im Metallbereich in Baden-Württemberg hat mit der Festsetzung des jährlichen Qualifikationsgesprächs einen völlig neuen Ansatz im Vergleich zu betrieblichen Vereinbarungen über Lernzeitkonten. Ein weiteres Beispiel ist der Tarifabschluss bei VW zur „Auto 5000 GmbH“, der neben der Einstellung von zunächst 3 500 Arbeitslosen zur Produktion eines neuen Fahrzeugtyps in einem neuen Werk ein aufeinander abgestimmtes Gesamtpaket von Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitsorganisation, Qualifizierungsmaßnahmen und Entgeltregelungen für dieses Werk umfasst.

– Entsprechend eines Bündnisbeschluss sieht das Job-AQTIV-Gesetz vor, die Qualifizierung älterer Arbeitnehmer (ab 50 Jahre) in kleinen und mittleren Betrieben – befristet bis 2005 – vom Arbeitsamt zu fördern (siehe auch Anhang 2).

– Fortführung des EXIST-Programms: Die fünf bisherigen EXIST-Regionen werden auch in 2002 weiter gefördert. Darüber hinaus werden im Rahmen des neuen Wettbewerbs „EXIST-Transfer“ weitere regionale Gründungsnetzwerke zur Förderung ausgewählt.

– Die Verwertungsoffensive wird im Jahr 2002 mit der Förderung von Patent- und Verwertungsagenturen, insbesondere für den Hochschulbereich fortgesetzt.

– Die Förderung im Projekt „INSTI“ wird im Jahr 2002 weitergeführt. Die „INSTI-KMU-Patentaktion“ wird im kommenden Jahr evaluiert. Die Evaluierungsergebnisse bilden die Grundlage für eine eventuelle Modifikation/Ergänzung der Aktivitäten.

– Weiterführung der Qualifizierungsoffensive von Bund, Ländern und Sozialpartnern im IT-Bereich. Einen wesentlichen Schwerpunkt bilden IT-Anwenderschulungen. Die Vereinbarung der Sozialpartner, weit verbreitete gleichartige Kammerregelungen zugunsten von mehr Transparenz und besserer überregionaler Arbeitsmarktverwertbarkeit durch Bundesverordnungen zu ersetzen, werden beschleunigt umgesetzt. Das schließt auch Bundesverordnungen in Bereichen ein (z. B. IT), in denen sich bundeseinheitlicher Weiterbildungsbedarf rasch entwickelt.

– Um die Beschäftigungschancen für Frauen zu verbessern soll der Frauenanteil an betrieblicher Weiterbildung deutlich erhöht werden. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn Qualifizierungen mit Aufstiegsforderungen verbunden sind sowie bei Teilzeitarbeit.

Säule IV: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Schwerpunkte

– Auch im vergangenen Jahr wurden bei der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern deutliche Fortschritte erzielt. Der „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ findet im vorliegenden Aktionsplan in allen Leitlinien seinen Niederschlag.

– Im Jahr 2000 hat sich der bereits in den Vorjahren zu verzeichnende Anstieg der Frauenerwerbstätigenquote weiter fortgesetzt. Mit einer Frauenerwerbstätigenquote von 57,7 % erfüllt Deutschland die Zielvorgabe von Stockholm bereits heute.

– Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten konnte im Jahr 2001 weiter reduziert werden.

– Das Job-AQTIV-Gesetz leistet einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, in dem die Gleichstellung als durchgängiges Prinzip des Arbeitsförderungsrechts verankert wurde. Flankiert wird dieser gesetzliche Handlungsauftrag durch die geschäftspolitischen Schwerpunkte der Bundesanstalt für Arbeit für 2002, die ein Strategiebündel aller drei Leitlinien der Säule IV darstellen.

– Bei der Rentenreform wurde ein Schwerpunkt auf die Minderung der geschlechtsspezifischen Nachteile von Frauen durch Kindererziehung gelegt. Auch mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wurde ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung geleistet.

– Aufgrund des konzertierten Vorgehens von Bundesregierung, Wirtschaft und anderen Akteuren konnte die Zahl der Frauen in Ausbildungen in IT- und Medienberufen und für ein Informatikstudium deutlich gesteigert werden.

– Mit dem Inkrafttreten des Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz) am 5. Dezember 2001 wurden die Chancen von Frauen im Bundesdienst verbessert.

– In der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft vom 2. Juli 2001 bekennen sich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft dazu, für die Chancengleichheit von Frauen im Beruf und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter einzutreten und ihren Mitgliedern geeignete betriebliche Maßnahmen zu empfehlen. Eine Begleitung und Erfolgskontrolle erfolgt durch eine hochrangige Gruppe aus Politik und Wirtschaft.

Leitlinie 16: Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

– Die gesetzlichen Grundlagen der Umsetzung des „Gender-Mainstreaming-Prinzips“ wurden weiter verbessert. Im Bundesgleichstellungsgesetz, das am 5. Dezember 2001 in Kraft trat, ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen festgeschrieben worden.

– Mit dem Inkrafttreten des Job-AQTIV-Gesetzes (siehe Anhang 2) ist die Gleichstellung als durchgängiges Prinzip des Arbeitsförderungsrechts zu verfolgen. Die Verankerung der so genannten Doppelstrategie („Gender Mainstreaming“ und gezielte Frauenfördermaßnahmen) in den Geschäftspolitischen Schwerpunkten der Bundesanstalt für Arbeit hat bereits seit dem Jahr 2000 bundesweiten Vorbildcharakter (siehe auch Anhang 5).

– Eine hochrangige interministerielle Arbeitsgruppe hat im Mai 2000 ihre Arbeit aufgenommen. Jedes Ressort hat sich verpflichtet, seine Beschäftigten so fortzubilden, dass sie „Gender Mainstreaming“ in ihrem Fachbereich berücksichtigen können, sowie ein erstes Modellprojekt zu bestimmen, mit dem der „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ erprobt und in der Praxis erstmals umgesetzt wird. Alle Ministerien haben 2001 mit der Umsetzung von Pilotprojekten und Schulungen begonnen.

– „Gender Mainstreaming“ ist eng mit der Verwaltungsmodernisierung verknüpft und ist integraler Bestandteil der Bilanz 2002 des Regierungsprogramms „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“.

– Im Rahmen eines Kompetenzzentrums für Chancengleichheit in der Arbeits- und Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts (2000 bis 2003) werden re-

Text der Leitlinie 16

Zur Verwirklichung des Ziels der Chancengleichheit und zur Anhebung der Beschäftigungsquote der Frauen – entsprechend der in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon gemachten Zielvorgabe – sollten die Mitgliedstaaten ihre Gleichstellungspolitik forcieren und dabei alle relevanten Faktoren berücksichtigen, die Frauen in ihrer Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer Beschäftigung beeinflussen können, wie beispielsweise die Übernahme häuslicher Pflichten durch die Männer.

Nach wie vor sehen sich Frauen mit besonderen Problemen konfrontiert, wenn es um den Zugang zur Beschäftigung, um das berufliche Fortkommen, um das Arbeitsentgelt und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Daher ist es unter anderem wichtig,

– sicherzustellen, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Frauen in dem Umfang zuteil werden, wie es ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit entspricht;
– den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Steuer- und Sozialleistungssysteme besondere Aufmerksamkeit zu widmen; etwaige Mechanismen in den Steuer- und Sozialleistungssystemen, die sich negativ auf die Erwerbsquote der Frauen auswirken, sollten überprüft werden;
– insbesondere dafür zu sorgen, dass die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet ist;
– besondere Aufmerksamkeit den Hindernissen zu widmen, denen sich Frauen gegenübersehen, wenn sie ein Unternehmen gründen oder sich selbstständig machen wollen, um diese Hindernisse zu beseitigen;
– sicherzustellen, dass Frauen flexible Formen der Arbeitsorganisation auf freiwilliger Basis und ohne Verlust der Qualität der Arbeit nutzen können;
– die Voraussetzungen für einen leichteren Zugang von Frauen zur Bildung, Weiterentwicklung und lebenslangem Lernen zu schaffen, insbesondere zur Ausbildung und zum Erwerb der für die berufliche Laufbahn erforderlichen Qualifikationen im Bereich der Informationstechnologie.

16. Die Mitgliedstaaten werden daher der durchgängigen Verwirklichung der Chancengleichheit bei der Umsetzung der Leitlinien im Rahmen aller vier Aktionsschwerpunkte Rechnung tragen, indem sie

– Beratungsmechanismen zur Einbeziehung von Gleichstellungsstellen entwickeln und ausbauen;
– für jede Leitlinie Verfahren zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen anwenden;
– für jede Leitlinie Indikatoren entwickeln, die eine Messung der Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen.

gionale und betriebliche Akteure darin begleitet und unterstützt, den „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ in die zentralen Bereiche der Regional-, Struktur-, Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik zu integrieren.

– Auch Länder und Gemeinden haben sich vielfach in vergleichbarer Weise dem Ansatz verpflichtet und zahlreiche Maßnahmen in Angriff genommen. Die Landesregierungen von Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg haben die Einführung und Beachtung von „Gender Mainstreaming“ beschlossen. Zwischen Bund und Ländern wurde die Einrichtung einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“ vereinbart, um den Austausch über erfolgreiche Maßnahmen für den Implementierungsprozess zu intensivieren.
– „Gender-Mainstreaming-Schulungen“ für Entscheidungs- und Projektträger von Maßnahmen im Rahmen des ESF sind bereits in einigen Bundesländern angelaufen. Auf Bundesebene wurden die Voraussetzung für die Durchführung von entsprechenden „Gender-Mainstreaming-Seminaren“ für die Jahre 2002 und 2003 geschaffen. Die Fortbildungsmaßnahmen richten sich an Fondsverwalter, Technische Hilfe-Strukturen, Projektträger und andere arbeitsmarktrelevanten Akteure.
– Mit der neuen Strukturfondsförderperiode 2000 bis 2006 wird in Deutschland ein umfassendes Monitoringsystem implementiert. Es ermöglicht die Auswertung aller ESF-Maßnahmen nach Chancengleichheitskriterien.

Ziele und Initiativen

– Fortführung der Pilotprojekte zur Erarbeitung von Kriterienkatalogen und Checklisten für alle Arten des politisch-administrativen Handelns und eines Handbuchs „Gender-Mainstreaming“ sowie weitere Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen in allen Bundesministerien; erster Zwischenbericht zu den Pilotprojekten.
– Weitere Aktivitäten zum Aufbau einer „ExpertInnendatenbank“ und Aufbau eines virtuellen Ressourcenraumes zu „Gender Mainstreaming“.

– Durchführung von „Gender-Mainstreaming-Schulungen“ für Entscheidungs- und Projektträger von Maßnahmen im Rahmen des ESF in Bund und Ländern.

– Monitoring der frauenspezifischen Ziele und Maßnahmen im Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“, dessen integraler Bestandteil der „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ ist. Ein Bericht zur Umsetzung wird derzeit erstellt.

Leitlinie 17: Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

Geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten

– Für die Gesamtheit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurde das im Arbeitsförderungsrecht verankerte Ziel, Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zu beteiligen, im Jahr 2001 fast erreicht. Bei einem Anteil der Frauen an den Arbeitslosen von 46,4 % im Jahresdurchschnitt betrug ihre Beteiligung an der Summe der Instrumente 44,1 % (siehe Anhang 1, Tabelle 1 und 8).

– Der in den vergangenen Jahren zu verzeichnende kontinuierliche Anstieg der Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland setzte sich auch im Jahr 2000 fort. Mit einer gesamtdeutschen Frauenerwerbstätigenquote von 57,7 % wurde die Zielvorgabe von Stockholm bereits erfüllt. Ursächlich für den Anstieg der Frauenerwerbstätigenquote war zum einen der Rückgang der Frauenarbeitslosigkeit in Ost und West sowie ein Anstieg in der Erwerbsorientierung der westdeutschen Frauen.

– Auch im Jahr 2001 hat sich der Trend rückläufiger Arbeitslosenzahlen bei den Frauen in Ost (– 15 432) und West (– 32 105) weiter fortgesetzt. Damit sank die Zahl der arbeitslosen Frauen im Bundesgebiet West (– 2,8 %) stärker als die Zahl der arbeitslosen Männer (– 1,4 %), sodass die Arbeitslosenquote der Frauen (7,3 %) im Jahresdurchschnitt 2001 erstmals seit 1997 wieder unter der der Männer (7,5 %) lag. Auch im Bundesgebiet Ost entwickelte sich die Arbeitsmarktlage für Frauen günstiger als für Männer. Während die Arbeitslosenquote der Männer auf 16,6 % anstieg (+ 0,7 Prozentpunkte), sank die Arbeitslosenquote der Frauen auf 18,6 % (– 0,2 Prozentpunkte).

– Die Tabellen 7a und 7b im Anhang 1 zeigen im Vergleich, dass der Anteil der Frauen, die sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme nicht mehr arbeitslos gemeldet sind, in Westdeutschland höher ist als in Ostdeutschland. Vergleicht man die Verbleibsquote aller Maßnahmeteilnehmer im Bundesgebiet West mit der der Frauen, zeigt sich, dass die der Frauen gleich bzw. höher ist. Demgegenüber ist die Verbleibsquote der Frauen im Bundesgebiet Ost verglichen mit der Verbleibsquote aller Teilnehmer im Bundesgebiet Ost nahezu gleich. Die Ausnahme bildet die der beruflichen Weiterbildung, dort ist die Verbleibsquote der Frauen vergleichsweise niedriger.

– Am 25. Juni 2001 hat die Arbeitsgruppe „Beschäftigungsförderung – aktive Arbeitsmarktpolitik“ des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ einen Beschluss zur Chancengleich-

Text der Leitlinie 17

Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten ihr Augenmerk auf das Ungleichgewicht zwischen Frauen- und Männeranteil in bestimmten Wirtschaftsbereichen und bestimmten Berufen sowie auf die Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen von Frauen richten. In dieser Beziehung ist ein weites Spektrum von Wahlmöglichkeiten in Bildung und Ausbildung vom frühesten Zeitpunkt an von wesentlicher Bedeutung.

17. Die Mitgliedstaaten werden – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern –

– ihre Anstrengungen verstärken, um die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten zu verringern, indem sie die Beschäftigung von Frauen aktiv fördern und in Erwägung ziehen, gemäß den in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon festgelegten Zielen nationale Zielvorgaben zu machen;

– Maßnahmen ergreifen, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Wirtschaftsbereichen und Berufen und auf allen Ebenen herzustellen;

– geeignete Maßnahmen auf den Weg bringen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit besser zur Geltung zu bringen und die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern: Maßnahmen zur Korrektur des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor vonnöten; die Auswirkungen der einschlägigen Maßnahmen auf dieses Gefälle sollten ermittelt und untersucht werden ;

– eine Intensivierung von Frauenfördermaßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Betracht ziehen.

heit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt gefasst. Sie hat sich dafür ausgesprochen, die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes im Hinblick auf das Ziel der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern.

Geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes

– Das Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts" hat die Verbesserung der Berufschancen von Frauen in der Informationsgesellschaft zu einem durchgängigen Schwerpunkt gemacht.

– Bei der Mobilisierung von Frauen für Ausbildungen in IT- und Medienberufen und für ein Informatikstudium zeigen die absoluten Zahlen positive Entwicklungen (siehe Anhang 1 Tabellen 18 und 19). Zu diesem gestiegenen Interesse junger Frauen an einer IT-Ausbildung haben wesentlich von der Bundesregierung zum Teil mit der Wirtschaft initiierte Informations- und Aufklärungskampagnen, Praxisworkshops und Multiplikatorenschulungen beigetragen, die im „Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie" zusammengeführt werden.

Einkommensunterschiede

– Die Bundesregierung wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktiv darauf hin, dass der Grundsatz „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen" nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit angewandt wird (Artikel 141 EGV). Dies gehört u. a. auch zu den Zielen des Programms „Frau und Beruf".

– Die Bundesregierung unterstützt verschiedene Projekte im Rahmen der EU-Aktionsprogramme, die sich mit der Bewertung von Arbeit befassen, z. T. in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften.

– Teil des Programms „Frau und Beruf" der Bundesregierung ist es, einen umfassenden Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorzulegen. Der Bericht soll in den kommenden Monaten zusammen mit einer Stellungnahme der Bundesregierung dem Deutschen Bundestag vorgelegt werden. Der Bericht wird sich auch mit Fragen zu den Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Frauenerwerbstätigkeit befassen. Zugunsten einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen soll u. a. eine weitere Überprüfung des Steuer- und Sozialleistungssystems stattfinden. Die Ergebnisse des Berufs- und Einkommensbericht sollen auf einer von der EU-Kommission geförderten internationalen Konferenz „Equal Pay – Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit" vom 17. bis 19. Juni 2002 in Berlin diskutiert werden.

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

– Im Rahmen des Mikrozensus 2000 gaben 11 % aller abhängig beschäftigten Frauen an, als Führungskraft oder mit herausgehobener Tätigkeit beschäftigt zu sein. Insgesamt ergab sich damit gegenüber 1996 nur eine marginale Erhöhung um einen Prozentpunkt. Von allen im Rahmen des Mikrozensus gezählten 5,1 Mio. Führungskräften in Industrie, Dienstleistungsbereich und öffentlicher Verwaltung waren 1,6 Mio. (31,4 %) Frauen und 3,5 Mio. (68,6 %) Männer.

– Öffentlicher Dienst: Das am 5. Dezember 2001 in Kraft getretene neue Bundesgleichstellungsgesetz soll die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst entscheidend voranbringen. Darüber hinaus wird es als wichtiges Controlling-Instrument weiterhin Gleichstellungsberichte der Bundesregierung an den deutschen Bundestag geben.

– Privatwirtschaft: Für den Bereich der Privatwirtschaft haben die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft am 2. Juli 2001 eine Vereinbarung über Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft abgeschlossen. Die Unternehmen verpflichten sich darin, eine aktive Chancengleichheitspolitik zu betreiben. Zu den Zielen gehören u. a. die Verankerung einer entsprechenden Unternehmensphilosophie sowie die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

  Die Bundesregierung unterstützt Maßnahmen zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft ferner durch einen Online-Service zum Thema Gleichstellung in der Privatwirtschaft sowie durch verschiedene andere Projekte.

  Mit dem Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, das am 28. Juli 2001 in Kraft getreten ist, wird die Chancengleichheit der Geschlechter im Betriebsrat gefördert. Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss künftig mindestens entsprechend seinem Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein. Dies soll dazu beitragen, den Anteil der Frauen in Betriebsräten zu erhöhen. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit von Teilfreistellungen von Betriebsratsmitgliedern geschaffen um teilzeitbeschäftigten Betriebsratmitgliedern die Chance zu geben, sich in der Betriebsratsarbeit stärker zu engagieren.

– Wissenschaft: Der anstehende Generationswechsel in den deutschen Hochschulen soll genutzt werden, um die Position von Frauen in der Wissenschaft zu stärken. Deshalb konzentriert sich das neue Bund-Länder-Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren – erklärtes Ziel von Bund und Ländern ist es, ihren Anteil von derzeit 10,5 % (2000) auf 20 % im Jahr 2005 zu steigern. Diesem Ziel dient auch das Programm „Anstoß zum Aufstieg – Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen", das vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science CEWS) koordiniert und wissenschaftlich begleitet wird.

– Die Zielsetzung der Bundesrepublik nach Gleichstellung von Männern und Frauen und aktiver Frauenförderung manifestiert sich auch in den Arbeiten zur Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie für die am 19. Dezember 2001 der erste Entwurf vorgestellt wurde, der bis April in der deutschen Öffentlichkeit diskutiert werden soll, um dann für die VN-Weltkonferenz Nachhaltigkeit im August/ September 2002 fertig gestellt zu werden. In dem Entwurf zur Nationalen „Nachhaltigkeitsstrategie“ bekennt sich die Bundesrepublik zur aktiven Frauenförderung, um die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzubringen.

– Die Maßnahmen des Bundes werden ergänzt durch landespolitische Instrumente zur berufsbezogenen Förderung von Frauen. Beim Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt sowie insbesondere beim Einkommen leisten ferner die Sozialpartner einen wichtigen Beitrag.

Ziele und Initiativen

– Mit Inkrafttreten des Job-AQTIV-Gesetzes sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit an den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu beteiligen. Durch diese Neuregelung wird den geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bei den Arbeitslosenquoten stärker als bisher Rechnung getragen. So lange die Arbeitslosenquote der Frauen über der der Männer liegt, sollen Frauen überproportional durch die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert werden.

– Neben der Weiterführung der Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in informationstechnischen Berufen werden Initiativen ergriffen, um den Anteil von Frauen in den naturwissenschaftliche Studiengängen, insbesondere in der Physik zu erhöhen. Im Jahr 2002 wird hierzu eine breit angelegte „Physikerinnen-Kampagne“ gestartet.

– Geplant sind die Vorlage des Berichts zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, eine Internationale Konferenz „Equal Pay“ sowie die Erarbeitung einer entsprechenden Dokumentation und Weiterentwicklung und Konkretisierung des EU-Leitfadens.

– Das Eingruppierungssystem des Bundes-Angestelltentarifvertrages wird auf mögliche mittelbare Diskriminierungspotenziale untersucht (Pilotprojekt „Gender Mainstreaming“).

– Umsetzung und Begleitung des Beschlusses des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ vom 25. Juni 2001 sowie der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft vom 2. Juli 2001.

– Erstmalige Verleihung des in der Wirtschaft bereits erfolgreich eingeführten Total E-Quality-Prädikats an Hochschulen und Forschungseinrichtungen am 6. Mai 2002. Mit dem Prädikat sollen die in der Umsetzung von Chancengleichheit vorbildlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgezeichnet werden.

– Einführung der Juniorprofessur, die durch den Verzicht auf die Habilitation eine Straffung und Flexibilisierung der Qualifizierungswege zur Folge hat, was besonders Frauen zugute kommt.

– Die Bundesregierung hat für Projekte und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Gesellschaft im Bundeshaushalt für das Haushaltsjahr 2002 rund 11,2 Mio. € eingestellt. Darüber hinaus stehen für strategische Maßnahmen und den Aufbau von Strukturen zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung rund 6,2 Mio. € zur Verfügung. Für das Programm „Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ sind jährlich bis einschließlich 2003 rund 30,8 Mio € vorgesehen. Diese Mittel werden zu gleichen Anteilen von Bund und Ländern bereitgestellt.

Leitlinie 18: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

Gesetzliche Änderungen

– Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (siehe Leitlinie 14) schafft größere Zeitsouveränität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten hat sich zum Jahresende 2000 gegenüber dem Vorjahr um rund 6 % auf 4,02 Mio. erhöht. Der Frauenanteil lag damit im Dezember 2000 bei 85,5 % und damit etwas niedriger als im Vorjahresmonat (86,7 %). Von 12,44 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen waren damit am 31. Dezember 2000 27,6 % teilzeitbeschäftigt. Zu diesem Stichtag betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den 15,54 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern 3,7 %.

– Das seit Anfang 2001 geltende neue Bundeserziehungsgeldgesetz, das für die Eltern die gemeinsame Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf wesentlich erleichtert, hat die Bundesregierung in der Praxis gezielt umgesetzt durch eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit und intensive Kontakte mit den zuständigen Verwaltungsstellen.

– Das am 5. Dezember 2001 in Kraft getretene neue Bundesgleichstellungsgesetz enthält verbesserte Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in der Bundesverwaltung.

– Im Rahmen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 28. Juli 2001 wurden die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats durch die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern, ergänzt.

– Das Job-AQTIV-Gesetz enthält eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe insbesondere Anhang 2).

Text der Leitlinie 18

Möglichkeiten zur Unterbrechung der Berufstätigkeit, Elternurlaub und Teilzeitarbeit wie auch flexible Arbeitsregelungen, die sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern nutzen, sind für Frauen wie Männer von besonderer Bedeutung. Die Umsetzung der verschiedenen Richtlinien und der Vereinbarungen der Sozialpartner in diesem Bereich sollte beschleunigt vorangetrieben und regelmäßig überprüft werden. Es ist für ein ausreichendes und hochwertiges Betreuungsangebot für Kinder und pflegebedürftige Personen zu sorgen, um Frauen und Männern den Zugang zum Arbeitsmarkt und eine dauerhafte Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine ausgewogene Aufgabenteilung in der Familie. Wer nach einer Berufspause in den Arbeitsmarkt zurückkehrt, muss unter Umständen feststellen, dass seine Qualifikationen veraltet sind und dass es schwierig ist, Zugang zu Berufsbildungsmaßnahmen zu erhalten. Die Wiedereingliederung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt nach einer Berufspause muss erleichtert werden. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern,

18. werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner

– eine familienfreundliche Politik erarbeiten, umsetzen und vorantreiben und dabei unter anderem die Bereitstellung erschwinglicher, leicht zugänglicher und hochwertiger Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Personen sowie Elternurlaubsregelungen und sonstige Möglichkeiten einer vorübergehenden Arbeitsbefreiung vorsehen;
– unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten Überlegungen anstellen zur Festlegung einer nationalen Zielvorgabe für die Verbesserung des Angebots an Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Personen;
– der Situation von Frauen und Männern, die nach einer Berufspause ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, besondere Aufmerksamkeit widmen und prüfen, wie sich Hindernisse bei der Wiedereingliederung schrittweise beseitigen lassen.

Weitere Maßnahmen

– Kampagne der Bundesregierung „Mehr Spielraum für Väter“ unterstützt Männer, die sich mehr Zeit für ihre Familien nehmen wollen und informiert über die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gemeinsam mit Unternehmen wird für ein neues Leitbild von Männern und Vätern in unserer Gesellschaft geworben.
– Die Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft vom 2. Juli 2001 (siehe auch Leitlinie 17) enthält einen Katalog von geeigneten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Spitzenverbände der Wirtschaft werden ihren Mitgliedern entsprechende betriebliche Maßnahmen empfehlen.
– Herausgabe verschiedener Handreichungen zur Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben durch Bundesregierung und Wirtschaft.

Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer

– Im Jahresdurchschnitt 2001 waren bei der Bundesanstalt für Arbeit 148 426 arbeitslose Berufsrückkehrerinnen und 1 981 arbeitslose Berufsrückkehrer gemeldet.

Kinderbetreuung

– Die Verantwortung für die Tageseinrichtungen für Kinder liegt bei Ländern und Gemeinden, die erhebliche Anstrengungen unternommen haben, um den im Jahre 1996 eingeführten Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz voll umzusetzen. Auch die freien Träger haben hierzu einen wichtigen Beitrag geleistet. Trotzdem ist das Angebot an Betreuungseinrichtungen im früheren Bundesgebiet nach wie vor nicht bedarfsdeckend (siehe Anhang 1 Tabelle 21).
– Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben zugesagt, ihren Mitgliedern zu empfehlen, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen anzubieten, damit Betriebsangehörige mit Kindern die Familienphase besser gestalten können. Dies wurde in der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ am 2. Juli 2001 festgelegt. Die Umsetzung der Vereinbarung wird von den Partnern gemeinsam begleitet.
– Im Rahmen der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Leitlinie 17) befasst sich der Indikator Perspektiven für Familien mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: in einem ersten Entwurf wird bis zum Jahr 2010 eine Erweiterung der Ganztagsbetreuungsangebote in den alten Bundesländern auf 30 % angestrebt.
– Die Zahl der Betreuungsangebote in Grundschulen („verlässliche Grundschule“) ist deutlich erhöht worden, ebenso die der schulergänzenden Betreuungsangebote am Nachmittag. Darüber hinaus ist auch im Sekundarbereich I die Zahl der Ganztagsschulen erhöht worden, die Nachmittagsbetreuung wird z. B. durch Horte oder durch Angebote, die gemeinsam mit der Jugendhilfe eingerichtet werden, verstärkt (siehe Beispiele im Anhang 3).

– Im Bereich der Weiterbildung bieten Veranstalter auch Kinderbetreuung an, um die Teilnahme von Alleinerziehenden zu ermöglichen.
– Im Hochschulbereich werden Maßnahmen zur Förderung der Erschließung des Arbeitsmarktes Forschung, Wissenschaft und Technologie für Frauen sowie Kinderbetreuungseinrichtungen zum Teil in Kooperation mit anderen Einrichtungen betrieben.

Pflegebedürftige

– Die Novellierung des Heimgesetzes verbessert die Rahmenbedingungen für die rund 850 000 älteren und behinderten Menschen in Heimen. Mit dem am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Gesetz zur Ergänzung der Leistungen bei häuslicher Pflege von Pflegebedürftigen mit erheblichem allgemeinen Betreuungsbedarf soll die Versorgungssituation von geistig behinderten, psychisch kranken und geronto-psychiatrisch veränderten Menschen im Rahmen der Pflegeversicherung in einem ersten Schritt verbessert werden. Die gesetzlichen Regelungen tragen dazu bei, dass die Rahmenbedingungen für eine Vielzahl von erwerbstätigen Frauen und Männern, die trotz ihrer beruflichen Tätigkeit pflegebedürftige Personen zu Hause betreuen und versorgen, weiter verbessert werden.

Ziele und Initiativen

– Start einer von der Bundesregierung geförderte Infothek „Familie und Erwerbstätigkeit“ für Messen, Kongresse, Ausstellungen, die Auskunft über „Best-Practice-Modelle“ und Strategien geben soll, die zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt führen.
– Verbesserung der Kinderbetreuungssituation: Gespräche mit Ländern und Kommunen zum Ausbau des Angebots (Tagespflege und Krippen) für unter Dreijährige, der Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt und für Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren in Ergänzung zur Schule.
– Umsetzung des Bündnisbeschlusses vom 25. Juni 2001 sowie der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.

Der Beitrag des Europäischen Sozialfonds

Der ESF hat auch im Jahr 2001 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des beschäftigungspolitischen Aktionsplanes geleistet. Für das Jahr 2001 standen in Deutschland insgesamt rund 1,541 Mrd. € an ESF-Mitteln zur Verfügung, einschließlich der nationalen Kofinanzierungsmittel sahen das EPPD Ziel-3 sowie die operationellen Programme für das Ziel 1 von Bund und Ländern ein Fördervolumen von insgesamt 2,841 Mrd. € vor. Zusätzlich standen in diesem Jahr insgesamt 159 Mio. € für Fördermaßnahmen im Ziel 2 bereit, darunter 72 Mio. € ESF-Mittel.

Der ESF wurde auch 2001 vorrangig eingesetzt:

– Um im Sinne der Leitlinie 1 Jugendarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen, z. B. mittels Kofinanzierung des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (bis 2003).
– Ein weiteres wichtiges Ziel bestand darin, durch aktive und frühzeitige Arbeitsmarktförderung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Insbesondere ermöglicht es der ESF, Personen zu fördern, die keine oder nicht ausreichende Ansprüche, wie z. B. Berufsrückkehrerinnen, aus dem Regelfördersystem des SGB III haben.
– Mittels ESF-kofinanzierter Modellvorhaben konnten neue Wege der „Qualifizierung für den neuen Arbeitsmarkt im Kontext des lebenslangen Lernens“ (Leitlinie 4) erprobt werden. Insbesondere in den Programmen der Länder wurden Konzepte umgesetzt, die zu einer Erhöhung der digitalen Kompetenz beitragen.
– Die Bekämpfung von Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung zählt zu den vom ESF in Deutschland seit je her verfolgten prioritären Zielen (Leitlinie 1 und 7). Im Vordergrund standen hier 2001 die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen und sozialer Benachteiligung, die berufliche Integration von Migranten sowie die Reintegration von Langzeitarbeitslosen in das Erwerbsleben durch Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.
– Die in der zurückliegenden Förderperiode 1994 bis 1999 erfolgreich erprobten Ziel 4-Maßnahmen haben in der neuen Förderperiode 2000 bis 2006 eine spürbare quantitative und qualitative Aufwertung erfahren. Hier standen 2002 die Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten (Leitlinie 14 und 15) durch berufliche Weiterbildung und Qualifizierung während Zeiten von Kurzarbeit, die Förderung des Übergangs von Arbeitnehmern aus Krisenunternehmen in neue Beschäftigungsverhältnisse sowie die Förderung des Unternehmergeistes im Vordergrund (Leitlinie 8).
– Zur weiteren Erleichterung von Existenzgründungen fördern die Bundesregierung sowie die Deutsche Ausgleichsbank, ein Informationssystem für Existenzgründerinnen und -gründer, das diesen den Umgang mit Vorschriften und bürokratischen Regelungen maßgeblich erleichtern soll (Leitlinie 8). Dieses System wird im Herbst 2002 für alle Gründerinnen und Gründer in Deutschland verfügbar sein.
– Ein beträchtlicher Teil der ESF-Mittel wird von den Ländern umgesetzt (siehe Anhang 3). Diese Dezentralisierung ermöglicht es, im Sinne der Leitlinie 11 regionale Besonderheiten und Entwicklungsdimensionen zu berücksichtigen.
– Die Berücksichtigung von Chancengleichheit und die konsequente Umsetzung des „Gender-Mainstreamings“ sind essenzielle Ziele der deutschen ESF-Programme. Alle Programme sehen vor, das Frauen an allen Maßnahmen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Erwerbslosen bzw. an den Erwerbstätigen (bei speziellen Angeboten für Beschäftigte) zu berücksich-

tigen sind (Leitlinie 16). Zudem sind 10 % aller Fördermittel für frauenspezifische Maßnahmen vorgesehen (Leitlinie 17), wobei diese 10 % nicht auf die bezüglich der Leitlinie 16 geforderte Beteiligung angerechnet wird. Das heißt, Frauen sind überproportional zu berücksichtigen.

Dem ESF kommt in Deutschland bei der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in erster Linie eine Ergänzungsfunktion zu. An den insgesamt für aktive und präventive Maßnahmen zur Verfügung stehenden Finanzmitteln hat der ESF einen Anteil von rund 5 %. Dennoch ist die Bedeutung des ESF, der auf Ebene der Länder zu einem wesentlichen Finanzierungsinstrument geworden ist, groß: Er ermöglicht es, Personen zu fördern, die keine oder nicht ausreichende Ansprüche auf Unterstützung aus der Regelförderung haben und unterstützt Sondermaßnahmen wie das Jugendsofortprogramm und die Modellversuche für Geringverdiener (Leitlinie 12) durchzuführen und hilft das lebenslange Lernen von Erwerbstätigen zu forcieren und Modell- sowie Entwicklungsprojekte zu finanzieren.

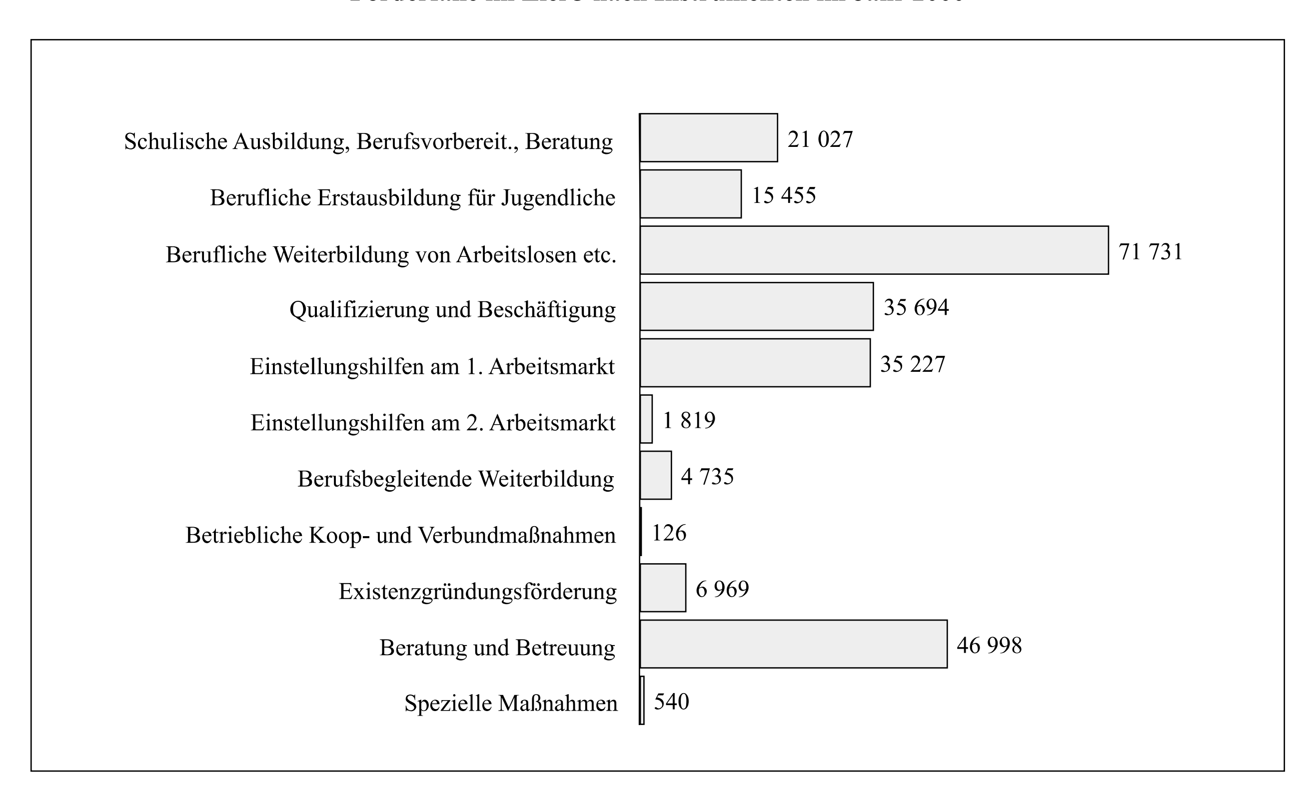
Durch die ESF-kofinanzierten Programme von Bund und Ländern wurden im Jahr 2000 die Beschäftigung und Qualifikation von Arbeitslosen, Berufsrückkehrerinnen, Kurzarbeitern und die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen gefördert. Insgesamt haben an solchen Maßnahmen rund 320 000 Personen teilgenommen. Im zweiten Jahr der Förderung dürfte sich diese Zahl spürbar erhöht haben.

Die Schwerpunkte der Förderung im Jahr 2000 waren: Vermeidung und Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit sowie aktive und präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Bei den dabei eingesetzten Instrumenten handelte es sich – wie die folgende Abbildung zeigt – insbesondere um Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitslosen, Beratung, Betreuung und Information, Qualifizierung in Verbindung mit Beschäftigungsmaßnahmen, Förderung der Beschäftigungsaufnahmen durch Einstellungsbeihilfen, berufsvorbereitende und Beratungsmaßnahmen für Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf sowie Förderung der beruflichen Erstausbildung.

Ergänzt wurde dieses Instrumentarium durch spezielle Projekte und Programme im ESF-Politikfeld C (Verbesserung der Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung – lebenslanges Lernen). Zu erwähnen sind u. a. Programme, die sich mit Themen wie „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, „Schule-Wirtschaft-Arbeitsleben“, Berufliche Lernkultur-Kompetenzentwicklung“ oder „Kooperation von Forschungseinrichtungen und Unternehmen“ befassen. Begonnen hat 2001 weiterhin das Programm zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus „XENOS“.

Förderfälle im Ziel 3 nach Instrumenten im Jahr 2000



Anhang 1: Statistische Informationen

A. Wesentliche Daten zum Arbeitsmarkt

Tabelle 1

Arbeitslose und Arbeitslosenquote
(bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen)

	Männer und Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	Quote	absolut	Quote	Absolut	Quote
1998	4 279 288	*11,1*	2 272 655	*10,5*	2 006 633	*11,8*
1999	4 099 209	*10,5*	2 159 776	*9,9*	1 939 433	*11,2*
2000	3 888 652	*9,6*	2 052 846	*9,2*	1 835 806	*10,0*
2001	3 851 636	*9,4*	2 036 368	*9,2*	1 788 269	*9,5*

Tabelle 2

Teilzeitarbeitssuchende Arbeitslose

	absolut	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
1998	341 333	33 354	*97,1*
1999	351 562	340 730	*96,9*
2000	346 222	334 447	*96,6*
2001	352 097	338 538	*96,2*

Tabelle 3

Erwerbstätige[1] und Erwerbstätigenquote (15 bis 65 Jahre)

	Erwerbstätige		Männer		Frauen	
	absolut	Quote	absolut	Quote	Absolut	Quote
1998	35 498	*63,8*	20 278	*71,8*	15 220	*55,5*
1999	36 026	*64,8*	20 421	*72,4*	15 606	*56,9*
2000	36 231	*65,4*	20 439	*72,8*	15 793	*57,7*

[1] Die Zahl der Erwerbstätigen, die der Mikrozensus ausweist, ist niedriger als die Zahl der Erwerbstätigen nach der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, da der Mikrozensus die Teilgruppe der geringfügig Beschäftigten untererfasst. Außerdem werden hier nur die 15 bis 64-jährigen Erwerbstätigen erfasst.

B. Statistische Informationen zu einzelnen Leitlinien

Tabelle 4

Leitlinie 1 – Politik-Input und Output-Indikatoren (Jugendliche)

	Insgesamt	Frauen
(A) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 2000 arbeitslos wurden	1 494 167	573 744
(B) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 2000 arbeitslos wurden und nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren	242 093	95 941
Quotient (B)/(A) (Output-Indikator)	*16,2 %*	*16,7 %*
(C) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 2000 arbeitslos wurden und vor dem sechsten Monat Arbeitslosigkeit in eine Maßnahme im Rahmen eines konkreten individuellen Eingliederungsplans eingetreten sind	1 139 644	439 346
Quotient (C)/(A) (Input- Indikator – Erfüllungsquote)	*76,3 %*	*76,6 %*
(D) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 2000 arbeitslos wurden, nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten individuellen Eingliederungsplans eingetreten sind.	42 966	22 066
Quotient (D)/(B) (Input-Indikator – Nichterfüllungsquote)	*17,7 %*	*22,9 %*

Tabelle 5

Leitlinie 1: – Politik-Input und Output-Indikatoren (Erwachsene)

	Insgesamt	Frauen
(A) Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2000 arbeitslos wurden	4 568 268	1 933 507
(B) Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2000 arbeitslos wurden und nach zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren	944 929	460 205
Quotient (B)/(A) (Output-Indikator)	*20,7 %*	*23,8 %*
(C) Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2000 arbeitslos wurden und vor Ablauf von zwölf Monaten Arbeitslosigkeit in eine Maßnahme im Rahmen eines konkreten individuellen Eingliederungsplans eingetreten sind	3 392 311	1 370 755
Quotient (C)/(A) (Input-Indikator – Erfüllungsquote)	*74,3 %*	*70,9 %*
(D) Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2000 arbeitslos wurden, und nach Ablauf von zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten individuellen Eingliederungsplans eingetreten sind.	211 542	105 387
Quotient (D)/(B) (Input-Indikator – Nichterfüllungsquote)	*22,4 %*	*22,9 %*

Tabelle 6

Leitlinie 2

	Insgesamt
(E) Zahl der registrierten Arbeitslosen	3,85 Mio.
(F) Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an aktiven Maßnahmen	2,0 Mio.
Quotient (F)/(E)+(F) (Input-Indikator)	*34,2 %*
Quotient (H)/(G) (Output- Indikator)	siehe Tabelle 7

Tabelle 7

Verbleibsquote[1] der im Zeitraum 7/2000 bis 6/2001 aus einer Maßnahme ausgetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer

	Insgesamt	**Frauen**
Berufliche Weiterbildung	*67,0*	*63,9*
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	*44,6*	*42,4*
Eingliederungszuschuss	*82,0*	*84,5*
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	*76,1*	*79,5*
Strukturanpassungsmaßnahmen	*54,9*	*61,0*
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	*67,0*	*66,5*
Überbrückungsgeld für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	*90,6*	*91,5*
Ausbildungsbegleitende Hilfen	*90,9*	*91,5*
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	*70,1*	*73,6*

1 Die Verbleibsquote ist definiert als der Anteil an Maßnahmeteilnehmern, der sechs Monate nach Beendigung (auch Abbruch) der Maßnahmen nicht arbeitslos gemeldet ist. Bei den unterschiedlichen Verbleibsquoten ist zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Instrumente für unterschiedliche Zielgruppen konzipiert sind.

Tabelle 7a

Verbleibsquote der im Zeitraum 7/2000 bis 6/2001 aus einer Maßnahme ausgetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Bundesgebiet Ost)

	Insgesamt	**Frauen**
Berufliche Weiterbildung	*55,1*	*49,0*
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	*38,5*	*36,6*
Eingliederungszuschuss	*81,3*	*82,7*
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	*73,3*	*74,2*
Strukturanpassungsmaßnahmen	*52,4*	*52,0*
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	*66,9*	*66,5*
Überbrückungsgeld für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	*89,9*	*89,4*
Ausbildungsbegleitende Hilfen	*84,8*	*84,4*
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	*64,7*	*68,0*

Tabelle 7b

Verbleibsquote der im Zeitraum 7/2000 bis 6/2001 aus einer Maßnahme ausgetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Bundesgebiet West)

	Insgesamt	**Frauen**
Berufliche Weiterbildung	*74,2*	*74,1*
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	*59,5*	*64,4*
Eingliederungszuschuss	*82,6*	*86,0*
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	*78,3*	*82,4*
Strukturanpassungsmaßnahmen	*65,1*	*68,8*
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	*73,1*	*72,6*
Überbrückungsgeld für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	*91,0*	*92,7*
Ausbildungsbegleitende Hilfen	*92,3*	*92,9*
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	*76,9*	*79,3*

Tabelle 8

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit
(jahresdurchschnittlicher Bestand)

Maßnahmeart	2000			2001		
	Insgesamt	darunter Frauen	%-Anteil Frauen	Insgesamt	darunter Frauen	%-Anteil Frauen
Berufliche Weiterbildung	351 960	183 501	*52,1*	344 816	179 038	*51,9*
Deutsch Sprachlehrgänge	27 695	13 952	*50,4*	24 861	12 645	*50,9*
Trainingsmaßnahmen	47 492	23 928	*50,4*	51 266	25 346	*49,4*
ABM	203 601	104 409	*51,3*	166 643	83 020	*49,8*
Eingliederungszuschüsse	90 535	37 951	*41,9*	100 101	43 980	*43,9*
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	11 259	4 210	*37,4*	11 119	2 228	*20,0*
Freie Förderung im Bereich AVuAB	57 920	26 498	*45,8*	66 471	29 881	*45,0*
Berufliche Rehabilitation	134 795	48 720	*36,1*	135 308	48 981	*36,2*
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	89 234	37 043	*41,5*	93 285	38 204	*41,0*
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	123 595	38 919	*31,5*	128 302	40 615	*31,7*
Überbrückungsgeld	41 260	11 944	*29,0*	43 146	8 064	*18,7*
Strukturanpassungsmaßnahmen	109 756	54 360	*49,5*	76 466	37 139	*48,6*
Langzeitarbeitslosenprogramm	32 016	13 837	*43,2*	33 495	14 987	*44,7*
Jugendsofortprogramm	76 661	32 882	*42,9*	84 241	35 627	*42,3*
Insgesamt	**1 397 779**	**632 154**	***45,2***	**1 359 520**	**599 755**	***44,1***

Tabelle 9

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesländer
(jahresdurchschnittlicher Bestand 2001)

Maßnahmeart	Insgesamt	Frauen	%-Anteil Frauen
Ausbildungsmaßnahmen	186 785	61 469	*32,9*
Berufliche Weiterbildung	309 295	123 154	*39,8*
Arbeitsplatztausch und Job-Sharing	373	177	*47,4*
Beschäftigungsanreize	31 162	14 769	*47,4*
Integrationsmaßnahmen für Behinderte	8 153	3 574	*43,8*
Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen	107 838	52 462	*48,6*
Anreize zur Unternehmensgründung	12 830	5 716	*44,5*
Insgesamt	656 436	261 321	*43.5*

Tabelle 10

Jahresdurchschnittlicher Bestand an Jüngeren im Altern von unter 25 Jahren in ausgewählten Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung im Jahr 2001

Art der Maßnahme/Förderung	insgesamt	Darunter Frauen
Trainingsmaßnahmen	8 118	3 364
Überbrückungsgeld bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	2 937	762
Berufsausbildungsbeihilfe (ohne bvB und Behinderte)[1]	63 086	35 078
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne Behinderte)[1]	54 631	23 564
Berufliche Weiterbildung	34 542	13 760
Berufliche Eingliederung Behinderter	94 839	34 237
Eingliederungszuschüsse	3 742	1 487
Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	821	314
Eingliederungsvertrag	4	1
Ausbildungsbegleitende Hilfen[1]	62 646	17 650
Berufsausbildung in außerbetriebl. Einrichtungen (ohne Behinderte)[1]	44 721	15 035
Übergangshilfen[1]	1 004	425
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	16 965	5 741
Strukturanpassungsmaßnahmen (incl. § 249 h und § 242 s AFG)	5 331	2 465
Freie Förderung nach § 10 SGB III (nur Abt. AV/AB)	19 148	8 510
Deutsch-Sprachförderung	4 492	2 124
Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	570	209
Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen[2]	1 974	773
Summe (gerundet)	419 000	165 000
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit	84 241	35 627
Insgesamt (gerundet)	503 000	201 000
Nachrichtlich: Einmalleistungen an Arbeitnehmer		
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	22 462	13 456
Mobilitätshilfen	2 719	1 078
Insgesamt	25 181	14 534

[1] Eine Altersstruktur liegt nicht vor. Es ist davon auszugehen, dass die Mehrzahl der Teilnehmer unter 25 Jahre alt sind.
[2] Eintritte kumuliert, Bestände liegen nicht vor.

Tabelle 11

Leitlinie 7 – Schwerbehinderte Arbeitslose

Im Jahresdurchschnitt 2001	Arbeitslosenquote 2001
171 325 schwerbehinderte Arbeitslose	*16,5 %*

Von 6,63 Mio. Schwerbehinderten stehen rund 1,036 Mio. Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Danach ergibt sich eine „spezifische Arbeitslosenquote“ (171 325 von 1,036 Mio.) von 16,5 % (statistische Informationen finden sich ferner im Text zu Leitlinie 7).

Tabellen 12 bis 14 (Leitlinie 7: Ausländerinnen und Ausländer)

Tabelle 12

Arbeitslosigkeit
(bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen)

Jahresdurchschnitt	Arbeitslose gesamt		davon: Ausländerinnen und Ausländer	
	Absolut	Quote	absolut	Quote[1]
1997	4 384 457	*12,7*	547 816	
1998	4 279 288	*12,3*	534 698	*20,3*
1999	4 099 209	*10,5*	510 168	*18,4*
2000	3 888 652	*10,7*	470 994	*17,3*
2001	3 851 636	*10,3*	464 739	*17,4*

[1] Bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen, die sich aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Ende Juni des Vorjahres), den geringfügig Beschäftigten (Mikrozensus), den Arbeitslosen (Ende Juni des Vorjahres) und den auspendelnden Grenzarbeitnehmern (Ende Juni des Vorjahres) zusammensetzen. Bei der Arbeitslosenquote für Ausländer werden Beamte nicht berücksichtigt.

Tabelle 13

Bevölkerung

Stichtag	Gesamt-bevölkerung	Ausländische Bevölkerung	davon: EU-Staatsangehörige	Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung
31.12.1997	82 057 379	7 365 833	1 850 032	*9,0 %*
31.12.1998	82 037 011	7 319 593	1 854 321	*8,9 %*
31.12.1999	82 163 475	7 343 591	1 837 774	*8,9 %*
31.12.2000	82 259 530	7 296 817	1 870 062	*8,9 %*

Tabelle 14

Beschäftigung Gesamt

	Beschäftigte insgesamt	Ausländische Beschäftigte insgesamt	Anteil an den Gesamt-beschäftigten	davon: EU
Juni 1999	27 481 989	1 922 424	7,0 %	638 857
Juni 2000	27 824 486	1 963 090	7,1 %	645 513

Tabelle 15

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Deutschkursen

Jahr	Teilnehmer
1997	71 523
1998	63 150
1999	82 450
2000	89 680

Tabelle 16

Leitlinie 12 – Verfügbares Einkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Durchschnittseinkommen 1998 bis 2005 – Ledige ohne Kinder – (Beitragssätze: alte Bundesländer)

Jahr	Jahresarbeits-lohn	Steuern		Sozialabgaben		Verfügbares Einkommen	
	€	€	vH	€	vH	€	vH
1998	24 695	4 628	*18,7*	5 186	*21,00*	14 881	*60,3*
1999	25 002	4 637	*18,5*	5 175	*20,70*	15 190	*60,8*
2000	25 360	4 533	*17,9*	5 199	*20,50*	15 628	*61,6*
2001	25 820	4 279	*16,6*	5 280	*20,45*	16 261	*63,0*
2002	26 434	4 483	*17,0*	5 459	*20,65*	16 492	*62,4*
2003	27 201	4 552	*16,7*	5 617	*20,65*	17 032	*62,6*
2004	27 968	4 808	*17,2*	5 761	*20,60*	17 399	*62,2*
2005	28 786	4 727	*16,4*	5 916	*20,55*	18 143	*63,0*

Tabelle17

Leitlinie 12 – Verfügbares Einkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Durchschnittseinkommen 1998 bis 2005 – Verheiratete mit 2 Kindern, Alleinverdiener – (Beitragssätze: alte Bundesländer)

Jahr	Jahresarbeits-lohn	Steuern		Sozialabgaben		Verfügbares Einkommen	
	€	€	vH	€	vH	€	vH
1998	24 695	1 605	*6,5*	5 186	*21,00*	2 700	*20 604*
1999	25 002	1 449	*5,8*	5 175	*20,70*	3 068	*21 446*
2000	25 360	1 354	*5,3*	5 199	*20,50*	3 313	*22 120*
2001	25 820	1 177	*4,6*	5 280	*20,45*	3 313	*22 676*
2002	26 434	1 324	*5,0*	5 459	*20,65*	3 696	*23 347*
2003	27 201	1 216	*4,5*	5 617	*20,65*	3 696	*24 064*
2004	27 968	1 382	*4,9*	5 761	*20,60*	3 696	*24 521*
2005	28 786	1 344	*4,7*	5 916	*20,55*	3 696	*25 222*

Tabelle 18

Anteil von Frauen an mathematischen, naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen 1991 bis 2000 in %

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Frauenanteil an Studierenden math., nat.- und ing.-wissenschaftlicher Studiengänge	*21,3*	*21,8*	*22,5*	*22,9*	*23,7*	*24,5*	*25,4*	*26,2*	*27,1*	*27,7*
Frauenanteil an Studienanfängern math.-, nat.- und ing.-wissenschaftlicher Studiengänge	*23,3*	*24,5*	*25,2*	*25,8*	*28,4*	*28,9*	*29,9*	*29,9*	*30,7*	*30,5*
Anteil von Studentinnen math.-, nat.- und ing.-wissenschaftlicher Studiengänge an allen Studentinnen	*20,7*	*18,5*	*20,5*	*20,1*	*19,6*	*19,2*	*18,9*	*18,9*	*19,1*	*19,5*
Anteil von Studienanfängerinnen math.-, nat.- und ing.-wissenschaftlicher Studiengänge an allen Studienanfängerinnen	*27,6,*	*23,5*	*26,4*	*26,0*	*26,2*	*26,5*	*27,1*	*28,1*	*28,3*	*29,5*

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Studierende an den Hochschulen 1991 bis 2001; Eigene Berechnungen.

Tabelle 19

Anteil von Mädchen/jungen Frauen an neuen Ausbildungsberufen von 1997 bis 2000 (alle Ausbildungsjahre)

	1997		1998		1999		2000	
Ausbildungsberuf	**Insgesamt**	**Frauenanteil in %**	**Insgesamt**	**Frauenanteil in %**	**Insgesamt**	**Frauenanteil in %**	**Insgesamt**	**Frauenanteil in %**
Film- und Videoeditor/in	36	*55*	57	*51*	90	*50*	128	*50*
Mediengestalter/in Bild und Ton	500	*28*	965	*33*	1 319	*35*	1 545	*31*
Informatikkaufmann/frau	772	*24*	2 193	*23*	3 910	*23*	5 398	*23*
Informations- und Telekommunikationssystemelektroniker/in	1 485	*5*	3 651	*4*	6 337	*4*	7 973	*4*
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/frau	756	*26*	2 184	*26*	4 014	*28*	5 822	*30*
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (IHK und Öff. Dienst)	/	/	573	*88*	1 019	*85*	1 387	*84*
Kaufmann/frau für audiovisuelle Medien	/	/	269	*64*	569	*62*	786	*63*
Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien	/	/	2 602	*54*	6 679	*56*	10 790	*55*
Fachinformatiker/in	1 800	*12*	5 635	*11*	11 379	*12*	18 178	*12*
Insgesamt	5 349	15	18 129	24	35 316	26	52 007	26

Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Berufsbildungsstatistik 1997 bis 2000.

Tabelle 20

Anteil der Frauen an den Professuren in den Hochschulen

	Professuren insgesamt	darunter: Frauen	Frauenanteil in %
1995	37 672	3 073	*8,1*
1996	37 589	3 185	*8,4*
1997	37 668	3 392	*9,0*
1998	37 626	3 592	*9,5*
1999	37 974	3 740	*9,8*
2000	37 794	3 986	*10,6*
Steigerung insgesamt	+ 122	+ 913	
in %	*+ 0,3 %*	*+ 29,7 %*	

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, R 4.4, 2000, eigene Berechnungen.

Tabelle 21

Leitlinie 18 – Verfügbare Plätze für Kinder im Krippen-, Kindergarten- und Hortalter sowie Plätze pro Kinder nach Bundesländern (31. Dezember 1998)

	Plätze für Kinder von 0 bis unter 3 J.	Plätze je 100 der unter 3-Jährigen	Plätze für Kinder zwischen 3 J. bis zum Schuleintritt	Plätze je 100 der 3- bis unter 6,5-Jährigen	Plätze für Kinder von 6 bis unter 10 Jahren	Plätze je 100 der 6- bis unter 10-Jährigen
Alte Länder	58 475	*2,8*	2 151 858	*86,8*	179 401	*5,9*
Neue Länder[1]	108 452	*36,3*	334 922	*111,8*	271 333	*47,7*
Deutschland	166 927	*7,0*	2 486 780	*89,5*	450 734	*12,6*

1 In drei Bundesländern ohne Horte der Schulverwaltung.
Statistisches Bundesamt (StBA): Fachserie 13, Reihe 6.3.1 Kindertageseinrichtungen 1998, Stuttgart 2001.

Anhang 2: Wesentliche Inhalte des Job-AQTIV-Gesetzes

Zum 1. Januar 2002 ist das Job-AQTIV-Gesetz in Kraft getreten. „AQTIV“ bedeutet dabei „Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren und Vermitteln“.

1. Intensivierung der Arbeitsvermittlung und Beratung

Spätestens nach der Arbeitslosmeldung wird zusammen mit dem Arbeitslosen dessen Bewerberprofil umfassend ermittelt und eine individuelle Chancenprognose erstellt (Profiling). Falls erforderlich sollen hierzu Maßnahmen der Eignungsfeststellung durchgeführt werden.

Die aus dem Profiling folgende Vermittlungsstrategie wird in einer verbindlichen Eingliederungsvereinbarung festgehalten. Diese enthält die erforderlichen Angebote des Arbeitsamtes ebenso wie die vom Arbeitslosen geforderten Aktivitäten für einen bestimmten Zeitraum. Die Eingliederungsvereinbarung ist flexibel zu handhaben, so soll sie geänderten Verhältnissen angepasst oder fortgeschrieben werden und ist überdies spätestens nach sechs Monaten, bei jugendlichen Arbeitslosen oder Ausbildungsplatzsuchenden nach drei Monaten, zu überprüfen.

Externe Vermittler und Träger der Arbeitsförderung werden stärker in den Vermittlungsprozess einbezogen.

2. Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip des Arbeitsförderungsrechts zu verfolgen.

Die Beteiligung von Frauen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik soll mindestens ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit entsprechen.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Erstattungsbetrag für Kinderbetreuungskosten bei einer Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie an Trainingsmaßnahmen wurde von zuvor 62 € monatlich je Kind auf € 130 angehoben.

Die Möglichkeiten der Förderung von Teilzeitweiterbildung wurden erweitert.

Zeiten des Bezuges einer Rente wegen voller Erwerbsminderung und Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld und der Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zum dritten Lebensjahr werden ab dem 1. Januar 2003 in die Versicherungspflicht einbezogen, wenn durch den Bezug der Rente bzw. durch Mutterschaft oder Betreuung/Erziehung des Kindes eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder der Bezug einer Entgeltersatzleistung unterbrochen worden ist. Damit sind die Betroffenen bei Rückkehr auf den Arbeitsmarkt in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen.

4. Übernahme von Regelungen aus dem Jugendsofortprogramm (ab 2004)

Arbeitgeber können durch einen Eingliederungszuschuss gefördert werden, wenn sie arbeitslose Jugendliche ohne Berufsabschluss, für die eine Erstausbildung nicht mehr in Betracht kommen, oder Absolventinnen und Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung einstellen.

Träger von berufsvorbereitenden Maßnahmen und Arbeitgeber können durch Zuschüsse zu den Kosten eines sozialversicherungspflichtigen Betriebspraktikums „Arbeit und Qualifizierung für noch nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche“ (AQJ) gefördert werden.

Träger von Maßnahmen zur Aktivierung Jugendlicher, die durch die Förderangebote des Arbeitsamtes nicht erreicht werden, können durch Zuschüsse von bis 50 % der Maßnahmekosten gefördert werden, wenn Dritte sich an der Finanzierung mit mindestens 50 % beteiligen.

Träger von Maßnahmen zur besseren Eingliederung von Jugendlichen in Beschäftigung (Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten oder zur sozialpädagogischen Begleitung) können durch Zuschüsse zu den Sach- und Personalkosten gefördert werden.

Jugendliche, die ihren Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme nachholen, werden durch Berufsausbildungsbeihilfe gefördert.

5. Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Förderung ihrer Wiedereingliederung

In kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten wird die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 50. Lebensjahr durch Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Arbeitsverwaltung gefördert.

Beim Eingliederungszuschuss, der Arbeitgebern bei der Einstellung von förderungsbedürftigen Personengruppen zum Ausgleich von Minderleistungen gezahlt wird, wird die bisherige Altersgrenze für Ältere von 55 auf 50 Jahre herabgesetzt.

Zukünftig ist im gesamten Bundesgebiet eine bis zu fünfjährige Förderung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, in Strukturanpassungsmaßnahmen möglich.

6. Berufliche Weiterbildung

Betriebe, die einem beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und für diese Zeit einen Arbeitslosen als Vertreter einstellen (Jobrotation), können einen Zuschuss in Höhe von 50 bis 100 % des Arbeitsentgelts des Vertreters erhalten.

Zur Schaffung zusätzlicher Anreize für die Nachqualifizierung ungelernter bzw. gering qualifizierter Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses können Arbeitgeber für die Zeit der Freistellung des Arbeitnehmers durch einen Zuschuss zu den Lohnkosten gefördert werden.

7. Arbeitnehmerüberlassung

Die Überlassungsdauer eines Leiharbeitnehmers an einen Entleiher wird von bisher 12 aufeinander folgende Monate auf 24 aufeinander folgende Monate verlängert. Ab dem 13. Monat muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebes gewähren, einschließlich des Arbeitsentgelts.

8. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Bei ABM, die in Eigenregie des Trägers und nicht in Wirtschaftsunternehmen durchgeführt werden, müssen mindestens ein Fünftel der Zuweisungsdauer auf Qualifizierung oder Praktika entfallen.

Zur Vermeidung von Förderketten müssen vor einer erneuten Förderung in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme künftig grundsätzlich drei Jahre vergangen sein.

Aus Vereinfachungsgründen für Arbeitsämter und Träger wird neben dem bisherigen Fördersystem ein pauschalierter Lohnkostenzuschuss eingeführt, bei dessen Inanspruchnahme erzielte Einnahmen des Trägers nicht angerechnet werden.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Sozialhilfeträgern und des Ausgleichs von Härtefällen wird die Ausnahmequote zur Förderung von Nichtleistungsempfängern in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen von fünf auf zehn Prozent erhöht.

Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer können gleichfalls gefördert werden.

9. Strukturanpassungsmaßnahmen

Die derzeitige Befristung der Förderung wird um zwei Jahre bis Ende 2008 verlängert.

Die bis zu fünfjährige Förderung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird verbessert.

10. Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung

Öffentlich-rechtliche Träger können vom Arbeitsamt mit Zustimmung des Verwaltungsausschusses durch einen angemessenen Zuschuss zu den Kosten von Arbeiten zur Verbesserung der Infrastruktur gefördert werden, wenn der Träger mit der Durchführung der Arbeiten ein Wirtschaftsunternehmen beauftragt, das sich verpflichtet, für eine zwischen dem Arbeitsamt und dem Träger festgelegte Zeit eine bestimmte Zahl von Arbeitslosen zu beschäftigen, die vom Arbeitsamt zugewiesen werden.

11. Eingliederungsbilanz und Wirkungsforschung

Die Eingliederungsbilanz wird weiterentwickelt. Die Verbleibsquote der Eingliederungsbilanz wird um eine Eingliederungsquote ergänzt, d. h. es wird nicht mehr nur der Anteil derjenigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ermittelt, die nach einer bestimmten Zeit nach Maßnahmeende nicht mehr arbeitslos gemeldet sind, sondern auch der Anteil derjenigen, die sich nach diesem Zeitraum in Beschäftigung befinden. Zudem wird die Eingliederungsbilanz um verpflichtende Aussagen zur Vermittlung von Arbeitslosen mit eingeschränkten Eingliederungschancen sowie zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit Migrationshintergrund erweitert.

Die Wirkungsforschung im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik soll Ergebnisse zu Auswirkungen der Maßnahmen auf individueller Ebene, zur Kosten-Nutzen-Relation und zu gesamtwirtschaftlichen Effekten der Arbeitsförderung zeitnah erarbeiten. Entsprechend der Dezentralisierung der aktiven Arbeitsförderung soll die Arbeitsmarktforschung, anders als bisher, auch die Wirkungen auf regionaler Ebene untersuchen. Für den Ausbau der Wirkungsforschung ist eine verbesserte Datenbereitstellung an wissenschaftliche Einrichtungen außerhalb der Bundesanstalt unerlässlich, um externen Arbeitsmarktforschern besser als bisher eigenständige Wirkungsforschung zu ermöglichen. Auch darüber hinaus soll der Datenfluss zwischen Bundesanstalt und Wissenschaft erweitert werden.

12. Ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen

Bezieher von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe können künftig eine ehrenamtliche Tätigkeit auch in einem Umfang von 15 und mehr Wochenstunden ausüben, ohne dass der Leistungsanspruch entfällt. Voraussetzung hierfür ist, dass die berufliche Eingliederung nicht behindert wird.

Anhang 3: Regionale Aspekte der Beschäftigungspolitik

1. Arbeitsmarktpolitik der Bundesländer

Baden-Württemberg

Die allgemeine Strategie Baden-Württembergs folgt dem Grundsatz, dass die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik durch ein gezieltes, die spezifischen Problemkonstellationen der Zielgruppen berücksichtigendes und möglichst frühes Handeln geprägt sein muss. Je gezielter die Maßnahmen zugeschnitten, je angemessener die Problemkonstellation berücksichtigt und je früher erforderliche Eingriffe vorgenommen werden, desto effizienter kann der Einsatz knapper öffentlicher Mittel erfolgen. Die Strategie zielt daher darauf ab, unerwünschte Problemlagen möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen bzw. bereits zum Zeitpunkt ihrer Entstehung zu bekämpfen, um nicht zu einem späteren Zeitpunkt gezwungen zu sein, mit erheblich höherem Mitteleinsatz einzugreifen. Dieser Grundsatz erfordert eine verstärkte Abstimmung der Beschäftigungspolitik mit der Wirtschaftspolitik, der Bildungs- und Frauenpolitik sowie der Politik für den ländlichen Raum. Hierfür sind die zu fördernden Maßnahmen regional auszurichten, da eine dezentrale Orientierung am meisten Erfolg verspricht. Eine regionale Ausrichtung der Maßnahmen beinhaltet auch eine Beteiligung der Sozialpartner, Nichtregierungsorganisationen, Bildungseinrichtungen und weiterer Akteure.

Kernpunkte der baden-württembergischen Strategie sind:

- Verstärkung des aktiven und präventiven Ansatzes,
- Förderung von Unternehmensgründungen,
- Berücksichtigung innovativer Maßnahmen und Methoden.

Zur Umsetzung werden derzeit Projekte im Rahmen der beiden Landesprogramme „Jugend-Arbeit-Zukunft“ sowie „Arbeit und Zukunft für Langzeitarbeitslose“ sowie durch den Europäischen Sozialfonds gefördert. Zielrichtung der geförderten Projekte ist die Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt.

Als Präventivmaßnahme zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit stehen Qualifizierungsmaßnahmen für (insbesondere an- und ungelernte sowie ältere) Beschäftigte im Vordergrund. Aber auch die Vorbereitung leistungsschwacher Jugendlicher auf eine berufliche Ausbildung wird ebenso gefördert wie Kurse für Frauen in der Familienphase zum Wiedereinstieg in den Beruf.

Bayern

Die Staatsregierung schafft durch aktive Beschäftigungspolitik die Voraussetzungen für die Sicherung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Schwerpunkte sind eine insbesondere auf den Mittelstand ausgerichtete Förderung von Existenzgründungen und Betriebsnachfolge, eine konsequente Regionalförderung, eine zielgerichtete Förderung der neuen Technologien insbesondere im Rahmen der High-Tech-Offensive und ein kooperativer beschäftigungspolitischer Ansatz, der im Beschäftigungspakt Bayern seinen Niederschlag gefunden hat.

Der Schwerpunkt der Landesarbeitsmarktpolitik liegt in der zielgerichteten Ergänzung, Flankierung und Verstärkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit. Die Programme sollen Brücken in den ersten Arbeitsmarkt bauen. Die bayerischen Programme und Maßnahmen konzentrieren sich auf die Förderung besonderer Personengruppen wie Sozialhilfeempfänger, benachteiligte Jugendliche, ältere Arbeitslose und arbeitslose Ausländer.

Einen hohen Stellenwert nimmt die Förderung der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung zur Wiedereingliederung arbeitsloser Sozialhilfeempfänger ein. Sie hat sich als ein Instrument erwiesen, mit dem sich durch Kombination von Elementen der Arbeitsvermittlung, beruflicher Qualifizierung, befristeten Beschäftigungsverhältnissen und sozialpädagogischer Betreuung gute Erfolgsquoten zur Integration auch schwieriger Personengruppen in den Arbeitsmarkt erzielen lassen. Einen weiteren wichtigen Schwerpunkt bildet der Arbeitsmarktfonds, der aus Zinserträgen aus Privatisierungserlösen der Offensive Zukunft Bayern finanziert wird. Der Arbeitsmarktfonds wird im Rahmen des Beschäftigungspaktes Bayern umgesetzt. Die einzelnen Maßnahmen werden im Konsens von den Paktbeteiligten ausgewählt. Neben der gezielten Förderung schwer vermittelbarer Personengruppen steht eine Konzentration auf die Arbeitsamtsbezirke mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit im Vordergrund, auf die rund 80 % der Mittel entfallen.

Zur Wiedereingliederung von Personen mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten in den ersten Arbeitsmarkt werden auch Mittel des ESF eingesetzt. Es werden insbesondere berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Personen gefördert, die nach dem Leistungskatalog des Sozialgesetzbuches keinen Anspruch auf Teilnahme an einer solchen Maßnahme haben. Darüber hinaus leistet der ESF durch passgenaue berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die auf den regionalen Strukturwandel ausgerichtet sind und beispielsweise der Förderung von Unternehmensansiedelungen dienen, einen wichtigen Beitrag für der bayerischen Arbeitsmarkt.

Berlin

Berlin wird das Arbeitsmarktpolitische Rahmenprogramm (ARP) – Grundlage der Berliner Arbeitsmarktpolitik seit 1991 – mit dem Ziel fortschreiben, das Instrumentarium noch effektiver auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt auszurichten.

Der Senat wird in Kooperation mit den Bezirken die Voraussetzungen dafür schaffen, dass Auftragsvergaben im Rahmen der Beschäftigung schaffenden Infrastrukturförderung nach dem JOB-AQTIV-Gesetz ermöglicht und sinnvoll genutzt werden. Insgesamt werden die arbeits-

marktpolitischen Maßnahmen verstärkt in bezirkliche Entwicklungsstrategien eingebunden.

Der Senat betrachtet die umfassende Aus- und Weiterbildung als Schlüssel für eine erfolgreiche Wirtschafts- und Ansiedlungspolitik. Die Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes wird daher auch künftig im Mittelpunkt der Bemühungen und Vereinbarungen im Rahmen des Berliner Bündnisses für Standortsicherung und Wettbewerbsfähigkeit stehen.

Die im Zusammenhang mit diesem Bündnis gemachte Zusage, jedem Jugendlichen, der eine Ausbildung wünscht, eine Lehrstelle anzubieten, hat weiterhin oberste Priorität.

Brandenburg

Die Brandenburger Arbeitsmarktpolitik konzentriert sich auf vier Schwerpunktbereiche:

1. Für das Erwerbsleben qualifizieren – die Förderung der beruflichen Erstausbildung ist für Brandenburg von vordringlicher Bedeutung. Ziel der Landesregierung ist es, allen Jugendlichen, die dies wünschen, eine Ausbildung zu ermöglichen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führt. Diesem Ziel dienen einerseits Förderprogramme zur Verbreiterung der beruflichen Ausbildungsbasis sowie andererseits Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.

2. Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren – die Integration von Zielgruppen in den Arbeitsmarkt ist die zweite Säule der Landesarbeitsmarktpolitik. Hier findet sich ein differenziertes und umfängliches Maßnahmeangebot wieder: Angefangen von Maßnahmen zur Förderung von Arbeitslosen-Service-Einrichtungen über die Förderung eines Kurssystems für Langzeitarbeitslose bis hin zum Programm „Arbeit statt Sozialhilfe“.

3. Bestehende Arbeitsplätze stabilisieren – dem Entstehen von Arbeitslosigkeit soll durch präventive Maßnahmen, die in den Betrieben ansetzen, begegnet werden. Der Schwerpunkt der Förderung liegt hier im Bereich der Qualifizierung von Beschäftigten in KMU.

4. Neue Methoden und Instrumente – in diesem Schwerpunktbereich sollen für ausgewählte Einzelförderungen innovative Lösungsansätze exemplarisch erprobt werden, die der Schaffung und Stabilisierung von Arbeitsplätzen in KMU dienen. Die bisherigen Kampagnen fokussieren sich auf die Bereiche Arbeitszeitflexibilisierung, Frauen in IT-Berufen sowie Verbesserung der Lernangebote und des Lernumfeldes in den Unternehmen.

Diese Schwerpunktsetzung der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik war Ergebnis des partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses im Rahmen der Reform des Landesprogramms „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“, an dem eine große Zahl von arbeitsmarktpolitischen Akteuren des Landes teilnahm. Die Schwerpunktbereiche machen deutlich, dass das Land Brandenburg die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU bei der Gestaltung seiner Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt.

Bremen

Die aktive Arbeitsmarktpolitik des Landes Bremen wird mit dem „Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm (BAP)“ des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales gestaltet. Das BAP bündelt Finanzmittel des Landes, kommunale Mittel nach dem Bundessozialhilfegesetz der Stadt Bremen und Mittel des ESF sowie des EFRE. Darüber hinaus werden die Mittel des BAP insbesondere mit den Fördermitteln der Arbeitsämter in Bremen und Bremerhaven kombiniert, um eine möglichst große Reichweite und Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente zu erreichen.

Die strategischen Ziele, die mithilfe des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms verfolgt werden, sind:

1. Prävention vor Reaktion: Beschäftigung sichern und fördern, um Arbeitslosigkeit nicht entstehen zu lassen.

2. Aktive arbeitsmarktpolitische Begleitung des Strukturwandel durch bessere Nutzung der Potenziale von Beschäftigten und Arbeitslosen.

3. Initiierung zusätzlicher und zukunftsfähiger Ausbildungsplätze, denn die Auszubildenden von heute sind die Beschäftigten von morgen.

4. Die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit verhindern und vorhandene Langzeitarbeitslosigkeit abbauen.

5. Risikogruppen des Arbeitsmarktes besonders fördern.

Diesen Zielsetzungen wird in den sieben Fonds des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms Rechnung getragen.

1. Der Qualifizierungsfonds zielt auf die Stärkung des Standorts Bremen durch Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials.

2. Der Flankierungsfonds unterstützt insbesondere die Innovationsfähigkeit von Klein- und Mittelunternehmen.

3. Mit dem Starthilfefonds wird die berufliche Selbstständigkeit von Arbeitslosen gefördert.

4. Mit dem Fonds zur Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung Schwerbehinderter wird die Integration von Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt unterstützt.

5. Im Fonds Beschäftigungsförderung nach dem SGB III erfolgt eine Bündelung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Beschäftigungsförderung, die in der Regel in Ergänzung zur Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden .

6. Mit dem Fonds Kommunale Beschäftigungsförderung nach dem Bundessozialhilfegesetz wird die berufliche Eingliederung von Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern in der Stadt Bremen gefördert.

7. Innerhalb des Planungs- und Entwicklungsfonds werden innovative Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik, etwa das Bündnis für Arbeit und Ausbildung in Bremen und Bremerhaven, erprobt und gefördert.

Hamburg

Mit Beginn des Jahres 2002 wurde eine Neugestaltung der Hamburger Arbeitsmarktpolitik in Angriff genommen. Sie ist darauf gerichtet, die Arbeitsmarktpolitik eng an den Bedarfen der Betriebe auszurichten und die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen stärker an den allgemeinen Arbeitsmarkt zu koppeln. Oberstes Ziel der Hamburger Arbeitsmarktpolitik ist daher die stärkere Integration der Arbeitslosen in den regulären Arbeitsmarkt unter dem Leitmotiv „Fördern, Fordern, Effizienz“ und die Unterstützung von Maßnahmen zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen.

Um Arbeitslose zukünftig effektiver fördern zu können, werden u. a. in enger Kooperation mit dem Hamburger Arbeitsamt in vier Feldern der Hamburger Arbeitsmarktpolitik neue Akzente gesetzt:

– Eine passgenaue Förderung der Arbeitslosen durch so genannte Profiling- und Assessment-Verfahren.

– Die strikte Ausrichtung des Angebots beschäftigungsfördernder Maßnahmen an den beschäftigungs- und integrationsrelevanten Bedürfnissen der Arbeitslosen und den Bedarfen der Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.

– Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Bereich niedrig qualifizierter Tätigkeiten.

– Aufbau eines effizienten Controllingwesens über Aufwand und Nutzen der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Programme.

Aus diesem Grunde werden deshalb künftig Kriterien wie Leistungsvereinbarungen, Wahrung des Lohnabstandsgebotes, etc. als Bedingung einer Förderung von Beschäftigungsträgern angewendet.

Die Schere zwischen Brutto- und Nettolöhnen führte im Bereich gering qualifizierter und niedrig entlohnter Tätigkeiten zum Entstehen einer Beschäftigungsschwelle, an der die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Arbeitgeber unrentabel wurde und Arbeitnehmer jeden Anreiz zur Beschäftigungsaufnahme verloren. Die Erschließung dieser Beschäftigungsfelder ist die entscheidende Stellgröße eines arbeitsmarktpolitischen Reformkonzeptes. Mit der Einführung des „Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung“ zum 1. März 2002 ist dazu ein erster Schritt getan. Wesentliches Ziel ist dabei die Schaffung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dieses soll durch eine unbürokratische Gewährung von Lohnkostenzuschüssen, durch Ausgabe eines Schecks, eines Weiterbildungsgutscheines und die Beachtung der Zielgruppenorientierung erreicht und zugleich aber auch Verdrängungseffekte vermieden werden. Ein solches Modell ist eine „Mischform“ zwischen einem Kombilohn (Arbeitnehmerförderung) und einer Lohnkostenförderung (Arbeitgeberförderung). Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger, Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Arbeitslose. Das Hamburger Modell ist eine erste Etappe der Umstrukturierung der Arbeitsmarktpolitik in Hamburg in Richtung auf den ersten Arbeitsmarkt.

Bei der Neugestaltung der Hamburger Arbeitsmarktpolitik werden grundsätzlich die beschäftigungspolitischen Leitlinien berücksichtigt und, soweit es möglich und sinnvoll ist, mit Mitteln des ESF unterstützt.

Hessen

Die Reintegration von besonders benachteiligten Erwerbslosen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist das vorrangige Ziel hessischer Arbeitsmarktpolitik. Die arbeitsmarktpolitischen Programme des Landes konzentrieren sich deshalb auf die Förderung besonders benachteiligter Zielgruppen: Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger, Schwerbehinderte, benachteiligte Jugendliche, ältere Arbeitslose und Frauen.

Die Schwerpunkte der Programme reichen von Maßnahmen zur Arbeitsvermittlung, Hilfe bei der Arbeitssuche oder Orientierungshilfe über die Förderung von Ausbildungsmaßnahmen, von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung sowie sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen, von Arbeits- bzw. Lohnkostenzuschüssen zur unmittelbaren Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt bis hin zu Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur. Dabei setzt die Hessische Landesregierung u. a. mit dem „Hessischen Aktionsprogramm Regionale Arbeitsmarktpolitik“ (HARA) und dem Modellprojekt „Hessischer Kombilohn“ innovative, richtungsweisende Akzente. Die in freier Kombination wählbaren Module des „Hessischen Aktionsprogramms Regionale Arbeitsmarktpolitik“ unterstützen die ausdifferenzierten Hilfeprogramme und vielfältigen Aktivitäten der Kommunen und Kreise mit dem Ziel der Eingliederung arbeitsloser Sozialhilfeempfänger in Arbeit. Der Hessische Kombilohn soll Erkenntnisse darüber bringen, inwieweit es mithilfe dieses Instruments gelingen kann, Arbeitsplätze im Niedriglohnsektor zu reaktivieren oder neu zu schaffen.

Hessen hat in seinen arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen der Verbesserung der Chancengleichheit besonderes Gewicht verliehen. Hervorzuheben sind hier insbesondere das Programm „Betriebliche Ausbildungsplätze für allein erziehende Mütter“, die Frauenfördermaßnahmen in „HARA“ (Kinderbetreuung, Einbeziehung von Frauenbüros, Frauenquote) sowie die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen am Modellprojekt „Hessischer Kombilohn“ (72 % der Teilnehmer sind Frauen).

In vielen Programmen tragen Mittel der Europäischen Union dazu bei, die Effizienz hessischer Arbeitsmarktpolitik noch zu erhöhen. Auf der Grundlage der Planungen für das Jahr 2001 standen in Hessen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Mittel des Landes und des ESF von zusammen mehr als 100 Mio. DM zur Verfügung. Die Mittel tragen zusätzlich zu den Bemühungen der Bundesanstalt für Arbeit dazu bei, Menschen wieder eine Perspektive auf allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben.

Mecklenburg-Vorpommern

Die Arbeitsmarktpolitik des Landes zielt auf den Abbau der Arbeitslosigkeit. Unterstützt wird die Schaffung von neuen, existenzsichernden, bestandsfähigen Arbeitsplätzen und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze. Dabei

orientiert sich die Arbeitsmarktpolitik an regionalen Entwicklungskonzepten und hilft den regionalen Akteuren bei der Entwicklung neuer Kompetenzen. Soziales Engagement soll ebenso unterstützt werden wie eine an Nachhaltigkeit orientierte Wirtschaftspolitik. Beschritten werden neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik, wie der Einstieg in den öffentlich geförderten Beschäftigungssektor. In diesem Zusammenhang werden auch gemeinwohlorientierte Arbeitsförderprojekte (GAP) gefördert.

Durch seine Arbeitsmarktpolitik flankiert das Land die beschäftigungsfördernden Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und orientiert sich durch sein neues „Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm“ (ASP) an den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union. Die Arbeitsmarktpolitik ergänzt zudem insbesondere die Wirtschafts-, Bildungs-, Sozial- und Umweltpolitik sowie die Raumordnung und Landesplanung. Damit leistet die Arbeitsmarktpolitik des Landes ihren Beitrag, um die vorhandenen Potenziale für mehr Beschäftigung, mehr Wohlstand und mehr soziale Gerechtigkeit in Mecklenburg-Vorpommern zu entwickeln.

Durch das ASP werden neue Ansätze zur Stärkung des Arbeitsmarktes im Land mit seinen Besonderheiten unterstützt. Insbesondere werden Personengruppen und Aktionen gefördert, die keine Förderung der Arbeitsämter erfahren. Hierzu gehört insbesondere die Begleitung der Landkreise und kreisfreien Städte bei deren Anstrengungen, vor allem Bürgerinnen und Bürgern, die Sozialhilfe beziehen, die Rückkehr in das Erwerbsleben zu erleichtern. Diese Maßnahmen des ASP werden wesentlich aus ESF finanziert.

Thematisch herauszuheben sind insbesondere die:

– Berufliche Integration Jugendlicher und junger Erwachsener. Die Teilhabe der jungen Menschen an der Gesellschaft durch Erwerbsarbeit wird durch das ASP unterstützt. Die junge Generation muss Perspektiven im eigenen Land haben. Als Initiativen zur Förderung der Jugend sind zu nennen das Landesprogramm „Jugend, Arbeit, Zukunft“ (JAZ) mit einem flexiblen Rahmen für Projekte zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Teilhabe von Jugendlichen und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, das Programm „Enterprise MV“ für arbeitslose junge Menschen, die sich selbstständig machen wollen sowie „mv4you“, eine Verbindungsagentur für junge Menschen, die zurzeit in Mecklenburg-Vorpommern keine ausreichenden beruflichen Perspektiven erkennen können, jedoch den Kontakt aufrechterhalten wollen.

– Chancengleichheit von Frauen und Männern. Mit den sich ergänzenden Strategien des „Gender-Mainstreaming“ und einer spezifischen Frauenförderung leistet das ASP einen Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dazu werden zum einen alle Fördermaßnahmen auf ihre Auswirkungen bezüglich der Geschlechter überprüft. Zum anderen werden spezifische Aktionen unterstützt, die zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen beitragen.

– Erschließung der Wissensgesellschaft. Die Beschäftigungspotenziale der Wissensgesellschaft sind in allen Bereichen der Arbeitsmarktpolitik zu berücksichtigen. Förderentscheidungen sind auch unter der Maßgabe zu treffen, ob die jeweiligen Maßnahmen die Bildungsbereitschaft anstoßen und die Zugänge in die Wissensgesellschaft ebnen.

– Beteiligung der regionalen und lokalen Ebene. Die Verantwortung der regionalen/lokalen Ebene wird durch deren ständige Beteiligung an der Ausrichtung des Programms gestärkt. Mit der Regionalisierung werden Arbeitsmarktpolitik und Strukturpolitik miteinander verzahnt sowie effizienter, transparenter und bürgernaher gestaltet.

– Menschen mit Behinderungen werden bei der Konzipierung von Aktionsprogrammen und Projekten besonders berücksichtigt.

Niedersachsen

Im Jahr 2002 wird sich die Arbeitsmarktpolitik des Landes Niedersachsen noch stärker als bisher auf die Zielgruppe der Jugendlichen bis 25 Jahre konzentrieren. Zu diesem Zweck wurden wesentliche Teile des niedersächsischen Arbeitsmarktprogramms (z. B. die Förderung von Strukturanpassungsmaßnahmen, Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose, etc.) auf diese Zielgruppe ausgerichtet. Ziel ist es, rund 1 500 Jugendliche zusätzlich mit Qualifizierungsmaßnahmen zu erreichen. Daneben wurden in sieben niedersächsischen Städten so genannte „Jugendbüros“ eingerichtet, welche jugendlichen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern neue Beschäftigungschancen eröffnen sollen. Zusammen mit den bestehenden Beratungsstrukturen aus den Landesprogrammen RAN und RABaZ besteht damit ein flächendeckendes Netz von Beratungseinrichtungen für arbeitslose Jugendliche.

Darüber hinaus wurde die präventive Ausrichtung des Arbeitsmarktprogramms, d. h. die Orientierung auf den ersten Arbeitsmarkt und die Verzahnung mit der Wirtschaftspolitik, verstärkt. Folgende Ziele stehen dabei im Mittelpunkt der Förderung:

– Arbeitslosigkeit durch vorbeugende Maßnahmen stärker als bisher vor ihrem Entstehen entgegenwirken (präventiver Ansatz) und Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit durch frühzeitiges Eingreifen verhindern,

– Fachkräftebedarf der Wirtschaft durch Ausbildung und gezielte berufliche Weiterbildung sichern,

– Ausbau des ganzheitlichen Arbeitsmarktprogramms für Frauen,

– Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen durch ein Familienservice und Umsetzung von „Gender Mainstreaming“ in allen Arbeitsmarktprogrammen,

– Verzahnung der Arbeitsmarktpolitik mit der Wirtschafts- und Strukturpolitik verbessern und die Wirksamkeit durch passgenaue Förderprogramme weiter erhöhen.

Nordrhein-Westfalen

Ausgehend von den wesentlichen Herausforderungen des Arbeitsmarktes orientiert sich die Arbeitsmarktpolitik an den strategischen Schwerpunkten der zielgruppenorientierten, strukturorientierten und präventiven Arbeitsmarktpolitik. Die in diesem Zusammenhang vom Land entwickelte Förderkonzeption ergänzt einerseits die Förderung des Bundes. Andererseits hat das Land eigene Fördersysteme entwickelt, die unter Einsatz von ESF-Mitteln neue Wege der Arbeitsförderung ermöglichen. Besonders unterstützt werden dabei Strategien zur Verknüpfung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mit den besonderen Bedürfnissen von Unternehmen.

Im Mittelpunkt der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik steht die berufliche Integration von Langzeitarbeitslosen, Jugendlichen und Frauen sowie Migranten und Behinderten. In diesem Zusammenhang unternimmt das Land u. a. besondere Anstrengungen zur beruflichen Integration von Jugendlichen. So wurden zusammen mit den Sozialpartnern nicht nur zusätzliche Modellvorhaben zur Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf entwickelt, sondern mit der Initiative „Jugend in Arbeit“ auch ein landesweiter Ansatz zur beruflichen Integration von jugendlichen Arbeitslosen realisiert.

Im Rahmen der strukturorientierten Arbeitsmarktpolitik unterstützt NRW den regionalen und sektoralen Strukturwandel. Hierzu gehört insbesondere die arbeitsmarktpolitische Flankierung des Strukturwandels im Ruhrgebiet. Das Land hat in diesem Zusammenhang spezifische Förderansätze entwickelt, die Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten neue Beschäftigungsperspektiven eröffnen. So u. a. die Förderung von Beschäftigtentransfers, über die in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern z. B. die berufliche Reorientierung und Eingliederung ehemaliger Bergleute unterstützt wird.

Im Mittelpunkt der dritten Säule, der „Präventiven Arbeitsmarktpolitik“, steht die Unterstützung der Unternehmen und ihrer Beschäftigten bei der Bewältigung betrieblicher Umstrukturierungs- und Modernisierungsprozesse. Dabei trägt das Arbeitsressort über die Förderung von Beratungs- und Qualifizierungsprojekten dazu bei, notwendige betriebliche Anpassungsprozesse in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen so zu strukturieren, dass der Abbau von Arbeitsplätzen vermieden bzw. die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze unterstützt wird.

Der dezentrale, beteiligungsorientierte Ansatz der Arbeitsmarktpolitik gewährleistet über eine weit gehende Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort, dass die Integration der Arbeitsmarktpolitik in relevante Politikfelder erleichtert, die Effizienz der Maßnahmen durch ihre Orientierung an regionalen Bedarfen verbessert und die Transparenz der Förderung erhöht wird. Herzstück der in Nordrhein-Westfalen geschaffenen Struktur sind dreißig Regionalkonferenzen. Mitglieder der Regionalkonferenzen sind jeweils Vertreter u. a. der Kommunen, der Arbeitsverwaltung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Das Arbeitsressort hat mit den Konferenzen im Rahmen der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktpolitik Zielvereinbarungen abgeschlossen die festlegen, welche Ergebnisse in den einzelnen Politikfeldern mit den der Region zur Verfügung gestellten Fördermitteln erreicht werden sollen. In jährlichen Statusgesprächen werden die Ergebnisse der Förderung dann mit der Region diskutiert und ggf. Anpassungen an die regionale Strategie vereinbart.

Rheinland-Pfalz

Hauptzielgruppen der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz sind insbesondere Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger, ältere Arbeitslose und schwervermittelbare Jugendliche. Mit einem finanziellen Volumen in Höhe von jährlich rund 50 Millionen € aus Mitteln des Landes und des ESF hat die Landesregierung in den vergangenen zehn Jahren ein Netz von rund 200 aktiven Trägern arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen aufgebaut. Die Arbeitsmarktpolitik des Landes stellt ein Instrumentarium zur Verfügung, das von Beratung und Qualifizierung über Orientierungsmaßnahmen bis hin zur Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse auf dem regulären Arbeitsmarkt reicht. Es wird ergänzt durch arbeitsmarktrelevante Forschung und beschäftigungssichernde Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe. Darüber hinaus sind innovative Projekte wie das Landessonderprogramm „Arbeit muss sich lohnen – Kindergeldzuschlag für den Ausstieg aus der Sozialhilfe“, das „Mainzer Modell“ und die Einrichtung von Dienstleistungsagenturen initiiert worden. Das Land erreicht mit diesen Maßnahmen jährlich fast 30 000 Menschen, von denen derzeit bis zu 50 % in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Ein weiteres Augenmerk gilt den von Entlassung bedrohten Beschäftigten im Rahmen einer präventiven Arbeitsmarktpolitik. Die Hilfestellung reicht von der Entwicklung von Frühwarnsystemen und Handlungsleitfäden bei Unternehmenskrisen bis hin zur Förderung des Aufbaus arbeitsmarktpolitischer Auffangstrukturen und des Einsatzes von Outplacementberaterinnen und -beratern.

Saarland

Die aktive Arbeitsmarktpolitik des Saarlandes setzt sich aus folgenden Teilzielen und Förderschwerpunkten zusammen:

Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer:

- Erhöhung der Frauenerwerbsquote sowie Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben.
- Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt als Grundlage eigenständiger Existenzsicherung.
- Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.
- Einrichtung spezifischer Maßnahmen für Frauen.
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch familienfreundliche Gestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit:

– Reduzierung des Anteils der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtheit der Arbeitslosen.

– Stärkerer Einsatz präventiver Maßnahmen zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit.

– Zusätzliche Angebote der beruflichen Qualifizierung sowie der Beschäftigung.

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit:

– Zusätzliche Angebote der beruflichen Qualifizierung sowie der Beschäftigung.

– Entwicklung modularer, abgestufter Maßnahmen zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen.

– Senkung des Anteils Ungelernter an den jungen Erwachsenen.

– Senkung des Anteils Jugendlicher ohne Hauptschulabschluss.

Förderung der beruflichen Erstausbildung:

– Förderung der beruflichen Erstausbildung insbesondere für weniger leistungsstarke Jugendliche.

Förderung der Eingliederung in den Arbeitsmarkt:

– Weiterentwicklung und Verbesserung des Angebots beruflicher Basisqualifizierung in Verbindung mit Beschäftigung.

– Stärkere Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen an auf dem ersten Arbeitsmarkt verwertbaren Abschlüssen.

– Ausbau beschäftigungsfördernder regionaler und lokaler Beratungs-, Vermittlungs- und Akquisitionsstrukturen.

Förderung der beruflichen Neuorientierung:

– Ausbau des Angebots beruflicher Neuorientierung für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz durch den wirtschaftlichen Strukturwandel unmittelbar bedroht ist oder die ihren Arbeitsplatz durch den wirtschaftlichen Strukturwandel verlieren.

Anpassung der beruflichen Qualifikation:

– Verbesserung des Angebots von Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung an den technisch-organisatorischen Wandel sowie an die Veränderung der Produktionssysteme.

Sachsen

Arbeitsmarktpolitik flankiert die Wirtschaftspolitik, begleitet und gestaltet dabei zugleich die tief greifenden Wandlungen der Arbeitswelt. Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik müssen ergänzend Wege für diejenigen aufzeigen, denen wir – aus welchen Gründen auch immer – kein Angebot für Erwerbsarbeit oder traditionelle arbeitsmarktpolitische Hilfen machen können. Sie müssen die Chance haben, sich auf andere Weise in die Gesellschaft einzubringen. Hierzu hat Sachsen das Projekt TAURIS ins Leben gerufen.

Strategische Schwerpunkte der Förderpolitik, in deren Rahmen Arbeitsmarktpolitik wirkt, sind:

– Gewinnung zusätzlicher wettbewerbsfähiger Unternehmen (Ansiedlungen, Existenzgründungen).

– Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit vorhandener Unternehmen.

– Qualifikation, Schaffung eines Umfeldes für die Erzeugung, Vermehrung und wirtschaftlich nutzbare Anwendung von Wissen.

– Schaffung einer leistungsfähigen Infrastruktur.

– Nutzung der spezifischen regionalen Potenziale.

Die Arbeitsmarktpolitik Sachsens ist gerichtet auf:

– Investitionen in Humankapital als Voraussetzung für wirtschaftliche Entwicklung in einer globalen Wissensgesellschaft, insbesondere zur Sicherung der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft unter der Bedingung einer alternden Bevölkerung.

– Verbesserung des unternehmerischen Umfeldes durch Vermittlung von Fähigkeiten für unternehmerisches Denken und Handeln (Leitbildveränderungen).

– Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit durch Stärkung der Wachstumskräfte und gezielte Nutzung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, insbesondere zur Qualifizierung sowie zur Benachteiligten- und Problemgruppenförderung bei gleichzeitigen Angeboten zur Integration von Langzeitarbeitslosen über Aufgaben außerhalb der traditionellen Erwerbsarbeit.

– Reform sozialer Sicherungssysteme sowie Förderung veränderter Erwerbsbiografien durch Arbeitszeitflexibilisierung und Integration von Elementen bürgerschaftlichen Engagements.

Im Vordergrund der Arbeitsmarktförderung aus Landesmitteln stehen projektbezogene Förderungen, die den Übergang in den 1. Arbeitsmarkt ermöglichen (z. B. zielorientierte, auf Unternehmensbedarf abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen).

Bei Förderungen aus dem ESF und dem Eingliederungstitel der Arbeitsämter werden Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen weiterhin gemäß den Bestimmungen des ESF bzw. des Arbeitsförderungsrechts individuell gefördert.

Lohnkostenzuschüsse an Unternehmen sollen vorrangig der Wiedereingliederung von auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Personen sowie Existenzgründerinnen und -gründern zugute kommen (auch Beteiligung Sachsens an Modellversuchen zur Beschäftigung von gering Qualifizierten). Interventionistische reaktive Förderungen sollen zunehmend unterbleiben.

Sachsen-Anhalt

Die Arbeitsmarktpolitik Sachsen-Anhalts folgt dem Prinzip, Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren. Die

Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird durch unsere vielfältigen Qualifikationsmaßnahmen verbessert. Dabei gilt es insbesondere die Arbeitsmarktchancen von Frauen zu steigern. Die Maßnahmen sollen zudem einen Beitrag zur strukturellen Entwicklung des Landes leisten und damit die Voraussetzung für eine nachhaltige Belebung des Arbeitsmarktes schaffen. Letztlich hat Sachsen-Anhalts Arbeitsmarktpolitik die Funktion, Langzeitarbeitslosen, insbesondere älteren, sinnvolle Beschäftigung anzubieten, wie im Programm „Aktiv zur Rente", und damit individuelle Lasten der Transformation sozial abzufedern.

Konkret ergeben sich die vier Ziele Arbeitsmarktpolitik Sachsen-Anhalts:

1. Erhöhung und Verbesserung des Arbeitsplatzangebotes,
2. Verbesserung der Integrationschancen besonderer Personengruppen,
3. Umverteilung von Arbeit,
4. Verbesserung der Infrastruktur.

Menschen in Arbeit zu bringen, bedeutet nicht nur, Arbeitslose zu fördern, sondern ebenso Beschäftigte zu qualifizieren. Sachsen-anhaltische Arbeitsmarktpolitik soll präventiv eingreifen. In der Arbeitsmarktpolitik gilt genauso wie im Gesundheitswesen: Vorsorgen ist besser als heilen. Deshalb fließt ein großer Teil der Haushaltsmittel in die berufliche Erstausbildung, die Qualifizierung von Beschäftigten, die Beratung von Unternehmen bei der Personal- und Organisationsentwicklung und in die Jobrotation.

Die Arbeitsmarktpolitik des Landes ist überwiegend auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet. Die Auswahl der Instrumente orientiert sich an einer nachhaltigen Beschäftigungswirkung. Dies gilt ebenso für den öffentlich geförderten Arbeitsmarkt, also für Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen.

Viele der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wirken langfristig und indirekt. Sie haben strukturelle Effekte, insbesondere auf die Infrastruktur und das Humankapital, die sich über die Zeit auf das Wirtschaftswachstum und die Beschäftigung auswirken. Das Prinzip der Nachhaltigkeit in der Arbeitsmarktpolitik Sachsen-Anhalts zeichnet sich dadurch aus, dass nicht nur der kurzfristige Eingliederungserfolg oder die Entlastungswirkung gesucht wird, sondern die Qualität der Maßnahmen ein stetiges Beschäftigungswachstum sichern sollen.

Ein wesentliches Gestaltungsprinzip der Arbeitsmarktpolitik des Landes ist das „Gender Mainstreaming". Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt ist nicht hinzunehmen. Dies erfordert aber eine ständige Aufmerksamkeit – gerade in der Arbeitsmarktpolitik. Alle Ziele, alle Programme, alle Ergebnisse sind daraufhin abzuklopfen, welche Wirkungen sie aufweisen, um Frauen und Männern einen fairen Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Schleswig-Holstein

Die schleswig-holsteinische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ist eingebettet in ein kohärentes Gesamtkonzept zur strukturellen Entwicklung des Landes. Das im Jahre 2000 mit einer Laufzeit bis Ende 2006 aufgelegte Programm „ziel : Zukunft im eigenen Land" bündelt sämtliche für die Verwirklichung zentraler Ziele der Landespolitik (insbesondere der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, die Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens sowie die Herstellung der Chancengleichheit) erschließbaren finanziellen Ressourcen aus nationalen und europäischen Quellen.

Die arbeitsmarktpolitischen Komponenten des landespolitischen Zielkanons werden durch das Ziel-Teilprogramm „Arbeit für Schleswig-Holstein 2000 (ASH 2000)" in enger Anlehnung an die Grundprinzipien der europäischen Beschäftigungsstrategie und insbesondere an die Förderbedingungen des ESF umgesetzt. In ihrer Ausrichtung stellen die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten des Landes unter Berücksichtigung des jetzt auch im Job-AQTIV-Gesetz aufgegriffenen Prinzip des Förderns und Forderns konsequent auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ab. Unter Einschluss der Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds wendet Schleswig-Holstein hierfür bis Ende 2006 rund 260 Mio. € auf. Hinzukommen im erheblichen Umfange Mittel der Bundesanstalt für Arbeit, von Kommunen und von Dritten (z. B. Unternehmen oder Projektträger).

Die schleswig-holsteinische Arbeitsmarktpolitik basiert auf einer langjährigen konsensorientierten Partnerschaft mit den regionalen Akteuren des Arbeitsmarktes.

Gewerkschaften, Unternehmensverbände, Kammern und die Arbeitsverwaltung sind ebenso in die Konzeption und die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik des Landes eingebunden wie die fachlich berührten Landesressorts, die kommunale Ebene und die am Arbeitsmarkt aktiven Nichtregierungsorganisationen. Den institutionellen Rahmen für diese Kooperation bildet die „Regionale Aktion Arbeit für Schleswig-Holstein".

Schleswig- Holstein beteiligt sich zudem aktiv an der Weiterentwicklung des nationalen Arbeitsförderungsrechts. So hat sich das Land mit besonderen Nachdruck für die Aufnahme der Jobrotation in das Regelinstrumentarium des SGB IIII eingesetzt. Darüber hinaus schafft Schleswig-Holstein mit dem so genannten Elmshorner Modell (jetzt Personal-Service-Agentur/PSA) neue Beschäftigungsperspektiven im Niedriglohnbereich durch die innovative Verknüpfung von Arbeitsplatz-Aquisition mit bedarfsgerechter Qualifizierung und (erforderlichenfalls) einer Bezuschussung der Sozialversicherungsabgaben.

Thüringen

Schwerpunkte der Thüringer Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2002 sind:

– Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen im Rahmen der „Thüringer Ausbildungsinitiative"

- Weiterentwicklung der ESF-Förderung im Maßnahmebereich „Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit“ unter Berücksichtigung der Neuregelungen des Job-AQTIV-Gesetzes. Die bewährten Projekte wie z. B. „Job-Einstieg in Thüringen (JET)“ werden weitergeführt.
- Maßnahmen zur Verbesserung von Qualifizierungsmanagement und -koordination im Rahmen der Qualifizierungsoffensive
- Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten und Inhaberinnen und Inhabern Thüringer Unternehmen
- Maßnahmen zur Reaktivierung arbeitsloser Fachkräfte, z. B. durch die Weiterführung des Programms „Zweite Karriere“
- Modellprojekt zur passgenauen Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitslosen in Thüringen (QualiPass Thüringen)
- Förderung von Existenzgründungen und Unternehmergeist
- Weiterführung der arbeitsmarktpolitischen Programme für Jugendliche, Frauen, Langzeitarbeitslose und Ältere. Hierzu gehören insbesondere die Programme „Arbeit statt Sozialhilfe“, „50-plus“ und „Schwervermittelbare Arbeitslose“.
- Förderung von Strukturanpassungsmaßnahmen (durch die Einführung von Qualitätskriterien als Beurteilungsmaßstab konnte eine weitere Niveausteigerung der Maßnahmeinhalte erzielt werden)
- Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik; Erarbeitung bzw. Umsetzung regionaler Entwicklungs- und Förderkonzepte

2. Beschäftigungsrelevante Maßnahmen der Länder im Bereich der Bildungspolitik

Die hier aufgeführten Maßnahmebeispiele der Länder sind exemplarische Hinweise auf die Beschäftigungsrelevanz der Bildungspolitik der Länder. Eine vollständige und systematische Darstellung der im Sinne der Leitlinien beschäftigungsrelevanten Bildungsstrukturen, Konzepte, Programme und Einzelmaßnahmen sowie ihrer Verknüpfung zu bildungspolitischen Gesamtstrategien in der jeweiligen länderspezifischen Ausprägung würde für jedes Land einen gesonderten Aktionsplan erfordern.

In Deutschland besteht zwischen Bund und Ländern ein breiter Konsens über die Ziele, die das Bildungswesen im Hinblick auf die schnellen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Wandlungsprozesse bei seiner Weiterentwicklung anvisieren muss. Hinführung zum lebenslangen Lernen und zur Beschäftigungsfähigkeit in der Welt von heute und morgen sind in allen Ländern wesentliche Ziele der Bildungspolitik.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 1:

In den Schulen der Sekundarstufe I sind die Präventionsmaßnahmen gegen drohende Abkopplung lernschwacher oder benachteiligter Schüler vom Berufsausbildungs- und Beschäftigungsbereich erheblich intensiviert worden. Besondere Bedeutung haben dabei neuartige Kooperationsformen zwischen Abschlussklassen der Sekundarstufe I – insbesondere der Haupt- und Sonderschulen – mit Berufsschulen und Betrieben des lokalen Umfelds, wobei eine Verzahnung von Schultagen und Praktikumstagen im Betrieb praktiziert wird.

Generell liegt in der Sekundarstufe I ein starker Akzent auf der Hinführung zur Arbeits- und Wirtschaftswelt (obligatorische Praktika, wirtschaftskundlicher Fachunterricht, Berufswahlunterricht, Berufsberatung in der Schule durch die Arbeitsverwaltung u. a.).

Alle Jugendlichen, die nach der Sekundarstufe I keine Schule der Sekundarstufe II besuchen oder keinen Ausbildungsplatz haben, werden im Berufsvorbereitungsjahr oder im Berufsgrundschuljahr auf grundlegende Anforderungen in einem oder mehreren Berufsfeldern vorbereitet. Im Schuljahr 2000/2001 waren das mehr als 110 000 Jugendliche. Die schulische Berufsvorbereitung wird z. T. ebenfalls in dualer Form durchgeführt oder – unter Verzicht auf die Berufsschulpflicht – in Form besonderer Fördermaßnahmen.

In Sonderschulen werden behinderten Schülerinnen und Schülern mit einer Vielzahl spezieller Maßnahmen die Eingliederung in die berufliche Ausbildung und Tätigkeit in Verbindung mit einer selbstständigen Lebensführung ermöglicht.

In einigen Ländern werden behinderte Jugendliche in der „Werkstufe“ ihrer Schule an berufliche Tätigkeiten herangeführt. Die Werkstufe kann – soweit eine Vermittlung in den Arbeitsprozess nicht vorher möglich ist – bis maximal zum 24. Lebensjahr besucht werden und leitet dann, soweit möglich, in so genannte geschützte Arbeitsverhältnisse oder in die Arbeit in einer so genannten beschützenden Werkstatt über.

Eine Berufsgrundbildung, eine abgeschlossene Berufsausbildung nach Länderrecht (Assistentenberufe) oder eine Vorbereitung auf Studiengänge kann auch an Berufsfachschulen und Fachoberschulen erworben werden. Im Schuljahr 2000/2001 befanden sich ca. 415 000 Jugendliche in den Berufsfachschulen (einschließlich Schulen des Gesundheitswesens), ca. 96 000 in Fachoberschulen. Von den Jugendlichen, die eine Berufsfachschule besuchen, sind fast zwei Drittel weiblich; an den Fachoberschulen sind Frauen mit ca. 52 % vertreten.

Insgesamt tragen die beruflichen Vollzeitschulen mit mehr als 620 000 Jugendlichen (Schuljahr 2000/2001) erheblich zum Gesamtbild der Ausbildungssituation bei. Viele Berufsschulen bieten außerdem ein- bis zweijährige Umschulungsmaßnahmen an.

Im Rahmen der Jugendinitiative Baden-Württemberg unterstützt das Land den Aufbau von Jugendagenturen als Anlaufstellen zur Information, Beratung und Begleitung, insbesondere auch für benachteiligte junge Menschen am Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf mit 2,2 Mio. €.; die Integration ausländischer Jugendlicher wird mit verschiedenen Projekten mit rund 500 000 € jährlich unterstützt.

Mit dem Projekt Jugendberufshelfer werden leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler vor allem des Berufsvorbereitungsjahres beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt. Das Finanzvolumen für 60 Projekte Jugendberufshelfer beträgt 6 Mio. €.

In Hamburg arbeiten und lernen Schülerinnen und Schüler im Jahrgang 8 und 9 der Hauptschule im Rahmen des Schulversuchs „Arbeiten und Lernen in Schule und Betrieb“ an zwei Tagen in der Wochen jeweils für ein halbes Jahr in einem Betrieb. Mit der „besonderen betrieblichen Lernaufgabe“ wird eine neue Lernform eingeführt. Die Schülerinnen und Schüler bearbeiten eine auf den Betrieb bezogene Lernaufgabe, die sie selbstständig entwickeln, mit dem Betrieb und der Schule abstimmen und an den Lernorten präsentieren. Die Lernaufgabe wird bewertet und im Zeugnis ausgewiesen. In Hamburg arbeiten Unternehmen, Schule und die Berufsberatung des Arbeitsamtes in verschiedenen Projekten zur Förderung des Übergangs von der Schule in eine betriebliche Ausbildung zusammen. Mit dem Projekt „Berufsorientierung und Ausbildungsplatzvermittlung“ wird die Entwicklung der beruflichen Orientierung der Schülerinnen und Schüler durch Verzahnung von Schule, Unternehmen und Berufsberatung strukturiert und systematisiert. Die Jugendlichen werden in eine zielgerichtete Ablaufplanung eingebunden und abhängig vom individuellen Bedarf bei der Bewerbung um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz durch die drei Institutionen beraten und unterstützt. Die Unternehmen stellen jährlich zusätzlich 200 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Eine eigens eingerichtete Koordinierungsstelle erhebt den Beratungsbedarf, erschließt ungenutzte Ausbildungskapazitäten in Betrieben und organisiert gegebenenfalls Verbundausbildungsplätze. Die Koordinierungsstelle wird aus Mitteln des ESF gefördert. Eine flächendeckende Ausweitung auf alle Schulen mit Hauptschulzweig ist bis 2004 geplant.

In Nordrhein-Westfalen ist im Juni 2001 das landesweite Projekt „BUS“ (Betrieb und Schule) gestartet worden. Es richtet sich an lernschwache Jugendliche ohne Aussicht auf einen Schulabschluss oder einen Ausbildungsplatz und erleichtert den Übergang von der Schule zu Ausbildung oder Beschäftigung. Während des letzten Pflichtschuljahres besuchen die Jugendlichen an zwei bis drei Tagen die Schule, die übrigen Tage verbringen sie im Betrieb.

Das Projekt ist zunächst auf zwei Jahre angelegt und fördert in dieser Zeit 2 250 Schüler. Die Kosten in Höhe von ca. 22 Mio. € werden getragen von der Landesregierung und einem privaten Sponsor und sind ESF-gestützt. Die Akquisition der betrieblichen Praktikumsplätze erfolgt durch Lehrerinnen und Lehrer und wird von den Kammern unterstützt. Betriebe erhalten pro Praktikumsplatz ca. 1 500 €.

Im Bereich der allgemein bildenden Schulen in Rheinland-Pfalz gibt es Berufswahlunterricht, der in enger Abstimmung mit der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung durchgeführt wird. Die Berufsorientierung wird in allen Schularten über Betriebserkundungen und Betriebspraktika von Schülerinnen und Schülern verbessert. Darüber hinaus entsteht ein Rahmenplan „Wirtschaft/Beruf“, der allen allgemein bildenden Schulen Orientierungspunkte bei der Vorbereitung von Jugendlichen auf die Arbeitswelt bietet. An einer wachsenden Zahl von Schulen gibt es Sozialarbeit, in unterschiedlichen Projekten werden Jugendberufshelfer oder „Jobfüchse“ eingesetzt, die sich schwerpunktmäßig von Jugendarbeitslosigkeit bedrohten Jugendlichen an allgemein bildenden Schulen zu wenden. Im Bereich der Hauptschule gibt es darüber hinaus, „arbeitsweltorientierte Klassen“, die von abschlussgefährdeten und schulmüden Jugendlichen besucht werden. Stundentafel und Curriculum sind reduziert auf Grundwissen, die Schülerinnen und Schüler arbeiten regelmäßig an einem Wochentag im Betrieb.

In Sachsen wurde für Absolventinnen und Absolventen der Mittelschule mit unterdurchschnittlichem Lernleistungsvermögen in Absprache mit der Wirtschaft das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) besonderer pädagogischer Prägung konzipiert. Dieses führt nach erfolgreichem Abschluss und einem einjährigen Betriebspraktikum zum Abschluss „Fachgehilfe für das Berufsfeld XY“. Diese berufsfeldorientierte Grundausbildung ermöglichte in der Vergangenheit nicht nur den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt, sondern in vielen Fällen in ein duales Ausbildungsverhältnis und somit den Erwerb eines Facharbeiterabschlusses.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 2

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Ausbildung und mit Berufserfahrung von längerer Dauer können sich an Fachschulen weiterbilden, in denen Qualifizierungen mit einem staatlichen Abschluss für diverse Fachrichtungen angeboten werden; die Teilnehmerzahlen haben steigende Tendenz.

An vielen Hochschulen werden weiterbildende Kompaktkurse in Informatik bzw. Wirtschaftsinformatik eingeführt, die innerhalb von maximal zwei Jahren zu einem Master-Abschluss führen.

Durch die Neugestaltung der Fachhochschulen in modularer Organisation in den Fachbereichen Technik, Wirtschaft, Gestaltung sowie Ernährung und Hauswirtschaft sind gestufte Abschlüsse möglich. Die modulare Struktur ermöglicht eine dynamische Anpassung der Inhalte an den sich wandelnden Qualifikationsbedarf. Damit geht eine stärkere Orientierung am Arbeitsmarkt und den betrieblichen Anforderungen einher.

Basierend auf den in vielen Ländern vorhandenen Weiterbildungsgesetzen werden in großem Umfang Veranstaltungen zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung angeboten. Ein erheblicher Anteil dieser Maßnahmen dient der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 3

Mit dem Ziel, die Medienkompetenz der Bevölkerung – insbesondere auch älterer Arbeitnehmer – zu steigern, richteten sich Weiterbildungsangebote in den Ländern

auch an Bürger und Bürgerinnen, die bisher keinen oder nur unzureichenden Kontakt mit dem PC oder dem Internet hatten.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 4

Das zentrale Anliegen der Bildungspolitik der Länder ist es, das Bildungssystem in einem stetigen Prozess an die Erfordernisse der Zeit anzupassen. Schwerpunkte sind dabei z. B.:

– Modernisierung des Unterrichtsangebots (z. B. Ausweitung des Fremdsprachenunterrichts in der Grundschule) und stetige Anpassung der Lehrpläne; dabei werden die am Schulleben beteiligten Gruppen (Eltern, Lehrer, Schüler, Sozialpartner, Kirchen u. a.) einbezogen; besonderes Gewicht liegt auf der Sicherung der Basisqualifikationen;

– Sicherung und Entwicklung der Qualität durch interne und externe Evaluation (Einzelmaßnahmen dieser Konzepte sind z. B. Standardsetzungen, Parallelarbeiten, Schulen entwickeln eigene Profile und Schulprogramme); internationale Vergleichsuntersuchungen werden berücksichtigt;

– Neue Organisationsformen (Ermöglichung früherer Einschulung und verkürzter Schulzeit, Ausweitung von Ganztagsangeboten, mehr Selbstständigkeit für Schulen, Kooperation und Vernetzung);

– Weiterentwicklung der Lehrerbildung;

– Ausweitung und Intensivierung von Fördermaßnahmen für Benachteiligte (siehe auch Länderbeitrag zu Leitlinie 1).

Der allgemeine und berufliche Weiterbildungsbereich steht für jedermann lebenslang offen und bietet eine Vielzahl wichtiger Lernangebote – z. B. Alphabetisierung, Nachholen von Schulabschlüssen, Weiterbildung für Benachteiligte, berufliche Zusatzqualifizierungen. In vielen Ländern gibt es Regelungen für bezahlten Bildungsurlaub/-freistellung für Arbeitnehmer.

Fernunterricht und Fernstudien erfahren durch die modernen IuK – Techniken eine erhebliche Ausweitung („e-Learning“). Der Gewährleistung von Qualitätsstandards durch die von den Ländern errichtete Zentralstelle für den Fernunterricht kommt dadurch zusätzliche Bedeutung zu. Ihre Aufgabe ist die Zertifizierung der Angebote von Fernunterricht und Fernstudium.

Die Landesregierung Baden-Württemberg führt in Zusammenarbeit einer Stiftung und dem Landesarbeitsamt das Projekt „Qualipass“ durch. Ziel ist die Einführung eines neuen Instrumentes zur Dokumentation der fachlichen und persönlichen Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Darstellung der fortlaufend erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse aus verschiedenen Lernsituationen (z. B. Praxiserfahrungen in der Jugend- und Freiwilligenarbeit, im Bereich Kultur, Soziales, Sport sowie durch Praktika, Aushilfsjobs, Sprachkurse, Seminare) in einem Qualifizierungspass ist als Hilfestellung zur Erweiterung der Vermittlungschancen in eine geeignete Ausbildung, Arbeit, Existenzgründung oder Weiterbildung auch für benachteiligte Zielgruppen konzipiert.

Arbeitgeber können durch den „Qualipass“ besser erkennen, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber dem eigenen Anforderungsprofil entspricht oder zunächst noch eine Praxisphase absolvieren sollte. Ziel sind somit gesteigerte Einmündungschancen in Qualifizierung oder Beschäftigung sowie die Prävention von Ausbildungsabbrüchen. Für das ESF-kofinanzierte Projekt stehen für 2002 bis 2004 insgesamt 750 000€ bereit.

Brandenburg führt zum Schuljahr 2002/2003 neue Rahmenlehrpläne für alle Fächer und Lernbereiche in der Sekundarstufe I ein. Damit wird in den Jahrgangsstufen 7 bis 10 Bildung stärker auf Anschlussfähigkeit für nachfolgendes Lernen, Ausbildungsfähigkeit, Mitbestimmungs- und Teilhabefähigkeit sowie Stärkung der Persönlichkeit ausgerichtet. Im Rahmen eines verbindlichen Kerncurriculums werden inhaltliche und thematische Schwerpunkte für den Fachunterricht gesetzt. Mit der Evaluation ausgewählter vorläufiger Rahmenpläne beginnen 2001/2002 die konzeptionellen Entwicklungen für neue Rahmenlehrpläne in der gymnasialen Oberstufe.

Darüber hinaus wurde allen Schulen mit Sekundarstufe I ein fachübergreifendes und fächerverbindendes Erfahrungsfeld „Wirtschaft“ zur Verfügung gestellt mit den entsprechenden Lehrplananbindungen als Anregung für die Entwicklung oder Weiterentwicklung eigener Ideen zur Verstärkung ökonomischer Bildung.

Die Qualität der beruflichen Schulen in Bremen wird aktuell durch zwei Reformvorhaben verbessert, die Reform der beruflichen Oberstufe und die Entwicklung zu regionalen Berufsbildungszentren/Kompetenzzentren.

Im beruflichen Bereich wird ein aus den ESF gefördertes dreijähriges Projekt: „Bleib dran“ durchgeführt. In Kooperation mit dem Handwerk sollen durch Lernartkooperation und eine Clearingstelle Konflikte frühzeitig erkannt und gelöst werden, um so die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu vermindern.

Hamburg fördert den Zugang Erwachsener zum lebenslangen Lernen mit dem „E-Learning-Portal“ [HELP]. [HELP] wird von Weiterbildung Hamburg e. V. angeboten, einem von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziell geförderten Zusammenschluss von 200 Hamburger Bildungseinrichtungen. Das Projekt wird seit März 2001 mit einer dreijährigen Laufzeit durch den ESF und dem Hamburger Senat gefördert. [HELP] soll Instrumente zur Förderung des lebensbegleitenden, selbst organisierten Lernens unter Einsatz neuer Lerntechnologien entwickeln, die Medienkompetenz fördern, den Wissenstransfer optimieren und innovative Schnittstellen zwischen den Bildungsnachfragern, -anbietern, -experten und der Wirtschaft schaffen.

Das niedersächsische Präventions- und Integrationsprogramm für Schulen in sozialen Brennpunkten (2001 bis 2006, Finanzvolumen: 15,9 Mio. € einschließlich ESF-

Förderung) will Schulversagen und Absentismus entgegenwirken, die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen sowie die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund fördern. Im Rahmen des Programms „Stärkung der Hauptschule im Rahmen der Umsetzung regionaler Konzepte“ werden im Zeitraum 2001 bis 2003 sozialpädagogische Maßnahmen an 191 Hauptschulen (ca. 40 %) gefördert (Fördervolumen: 13 Mio. €), mit deren Hilfe die lernschwächeren und wenig leistungsmotivierten Schülerinnen und Schüler gezielt auf den Übergang Schule – Beruf vorbereitet werden sollen.

Die Länder Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein führen ein vom Bund und aus Mitteln des ESF geförderten Verbundprojekt „Flexibilisierung der Übergangsphase und Berufswahlpass“ durch, in dem die Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Übergang besonders von benachteiligten und lernschwachen Schülerinnen und Schülern in die Berufs- und Arbeitswelt geprüft und weiterentwickelt werden (siehe auch Leitlinie 4).

Nordrhein-Westfalen hat bereits seit 1995 umfassende Maßnahmen zur Entwicklung und Sicherung der Qualität schulischer Arbeit sowohl in den allgemein bildenden wie in der berufbildenden Schulen eingeleitet. Dieses Maßnahmenbündel umfasst Maßnahmen für Verbesserungen der Rahmenbedingungen wie der Lehrerversorgung und der Vorgaben für die schulische Arbeit sowie die Einführung von Instrumenten schulischer Qualitätssicherung (z. B. Schulprogramm, Evaluation, Parallelarbeiten) sowie eine ergänzende externe Qualitätssicherung vor allem durch die Schulaufsicht. In diesem Rahmen werden auch die Richtlinien und Lehrpläne den aktuellen Erfordernissen angepasst. Ein erheblicher Teil der Maßnahmen richtet sich gezielt auf die Sicherung der Ausbildungsreife z. B. durch besondere Förderprogramme für Schülerinnen und Schüler mit Leistungsschwächen.

Rheinland-Pfalz plant die Einrichtung von drei Internationalen Schulen mit dem gleichberechtigten Schwerpunkt „Hochbegabtenförderung“ an den Hochschulstandorten Mainz, Trier und Kaiserslautern. Die bestehenden Möglichkeiten zur Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur für besonders begabte und motivierte Schülerinnen und Schüler im Rahmen des Modells BEGYS (Begabtenförderung am Gymnasium mit Verkürzung der Schulzeit) werden fortgeführt. Zudem ist geplant, dem Aspekt der Hochbegabtenförderung auch im Bereich der Lehrerfort- und -weiterbildung und im Hinblick auf die Beratungstätigkeit des schulpsychologischen Dienstes größeres Gewicht beizumessen.

Rheinland-Pfalz beteiligt sich mit 12 Schulen aller weiterführenden Schularten an dem BLK-Programm SINUS (Steigerung der Effizienz des mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterrichts). Die Ergebnisse dieses Programms sollen u. a. in die Überarbeitung der Lehrpläne der Fächer Mathematik, Physik, Chemie und Biologie für die Sekundarstufe I fließen.

Neben anderen Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Bildungs- und Ausbildungssysteme kommt der Lehrerfort- und -weiterbildung als dritter Phase der Lehrerbildung eine zunehmende Bedeutung zu. Die Lehrerfortbildung in Rheinland-Pfalz ist plural organisiert, d. h. staatliche und nicht staatliche Anbieter entwickeln in fruchtbarer Konkurrenz untereinander ein breites Fortbildungsangebot für die Lehrkräfte.

Mit Blick auf die zunehmende Stärkung der Eigenverantwortlichkeit von Schulen wird bei den staatlichen Instituten das projektförmige und nachfrageorientierte Arbeiten zunehmend verstärkt, da individuell Fragestellungen und Probleme der Schulen vor Ort auch individueller Fortbildung und Beratung bedürfen.

Das Land wendet für die staatlichen Serviceeinrichtungen sowie zur Teilfinanzierung der beiden kirchlichen Lehrerfortbildungsinstitute in Rheinland-Pfalz im Jahr 2002 insgesamt knapp 15 Mio. €.

Zur Verbesserung der Schüler-Lehrer-Relation hat das Saarland 100 zusätzliche Lehrkräfte zum Schuljahr 2000/2001 eingestellt. Neben dem seit jeher bestehenden Zentralabitur sind mit dem Schuljahr 2001/2002 auch für den Erwerb des mittleren Bildungsabschlusses und des Hauptschulabschlusses landeszentrale Abschlussprüfungen eingeführt worden.

Betriebspraktika sind obligatorisch für Schülerinnen und Schüler der Erweiterten Realschulen und Gesamtschulen im Saarland; an 70 % der Gymnasien werden sie auf freiwillige Basis durchgeführt. Darüber hinaus läuft an einem knappen Drittel der Erweiterten Realschulen ein Schulversuch mit wöchentlichen Praxistagen: Schülerinnen und Schüler der Klassenstufe 9 oder 8 verbringen über viele Wochen jeweils einen ganzen Arbeitstag in einem Praktikumsbetrieb. In mehrwöchigen Phasen zu Beginn und Ende des Schuljahres wird in der Schule diese Praxiserfahrung vor- bzw. nachbereitet. Die Stundentafel wird entsprechend angepasst.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 5

In Deutschland sind alle Schulen am Netz. Die Etablierung des IKT-Bereichs als Unterrichtsgegenstand und als Werkzeug macht gute Fortschritte, ebenso die Einbindung der Schulen in spezielle von den Ländern entwickelte virtuelle Bildungsnetze, die in und außerhalb der Schule genutzt werden können. Jetzt bereits werden deutliche Veränderungen im traditionellen Rollenverhältnis Lehrer-Schüler sichtbar: Im Problembereich „Support“ nehmen z. B. außer dem Fachpersonal der Computerfirmen neben Lehrern auch immer häufiger Schüler an der technischen Betreuung der Ausstattung teil oder werden selbst zu „Lehrern“.

Insgesamt richten sich die stark intensivierten Maßnahmen der Länder auf vier Bereiche:

– Weitere Verbesserung (quantitativ und qualitativ) der Infrastruktur und Ausstattung (z. B. hochwertige und kostengünstige Anbindung an das Internet, mobile Computer in den Klassen, Netzanschluss der Lehrerzimmer);

– Grundqualifikation und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer. Eine sehr hohe Zahl von Lehrerinnen und Lehrer hat bereits durch Fortbildungsangebote eine Grundqualifikation erhalten – z. B. durch spezielle Fortbildungsprogramme der Länder, zum großen Teil auch wesentlich mitgetragen durch Firmen. IKT/Medienausbildung wird Pflicht in der Lehrerausbildung.

– Lernsoftware-Entwicklung;

– Lehrplananpassung für die Lehrpläne aller Fächer und Bildungsbereiche und Entwicklung spezieller übergreifender IKT/Medienkompetenz-Lehrpläne.

Die Kosten für die laufenden Programme und Maßnahmen liegen bei den Flächenländern mitunter im dreistelligen Mio.-€-Bereich, bei den Stadtstaaten und kleineren Ländern im zweistelligen Mio.-€-Bereich.

Die Medienoffensive in Baden-Württemberg wird im Januar 2002 fortgesetzt. Ziel ist die fächerintegrative Einbeziehung der neuen Medien in allen weiterführenden Schulen. Für die landesseitig notwendigen Maßnahmen hat die Landesregierung zugestimmt, zunächst rund 29 Mio. € zur Finanzierung des Projekts Medienoffensive Schule II mit folgenden Projektbereichen zur Verfügung zu stellen: Bereitstellung schulgeeigneter multimedialer Inhalte und multimedialer Lernsoftware, innovative schulische Projekte, Entwicklung weiterer medienpädagogischer Inhalte und Konzeptionen (Medienkompetenz und Medienbildung in Schulen), Etablierung flankierender Unterstützungssysteme (Supportkonzepte für Netze und Multimedia an Schulen), Multimedia an Grundschulen und Neue Technologien in der pädagogischen Förderung Behinderter.

Weitere 5 Mio. € investiert Baden-Württemberg in ein neues „Förderprogramm zur Jugendmedienarbeit“, um die junge Generation schulisch und außerschulisch rechtzeitig auf eine Gesellschaft vorzubereiten, die immer stärker von Informations- und Kommunikationstechnologien geprägt ist.

Auf lokaler Ebene sollen in Zusammenarbeit von Land, Kommunen und Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg zusätzlich zu dem unter Leitlinie 3 genannten Projekt „Start und Klick“ die Internet-Aktivitäten durch das Projekt „Internet für alle“ am Wohnort gestärkt und verbessert werden, um den Bürgerinnen und Bürgern der entsprechenden Gemeinden den Nutzen sinnvoller Internetangebote aufzuzeigen.

In Bayern läuft im Bereich der Hochschulen und Fachhochschulen das Projekt „NELLI“ (Netzgestützter Lehrverband zur Lehrerausbildung in Informatik) der Universitäten Erlangen-Nürnberg, München, Passau und der TU München, die gemeinsam mit Praktikern aus Schulen ein speziell auf die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften zugeschnittenes Angebot an internetbasiertem Studienmaterial zur Informatik entwickelt haben Die Kurse kombinieren betreutes Fernstudium über das Internet mit Präsenzveranstaltungen an einer Universität. Die entwickelten Kursmodule werden in der derzeit laufenden Pilotphase des Projekts in der Praxis erprobt. Die Virtuelle Hochschule Bayern (vhb) hat eine umfassende Diversifizierung ihres Angebots in den Bereichen Lehrerbildung und Weiterbildung vorgesehen.

Innerhalb von so genannten Medienoffensiven des Landes Brandenburg, werden flächendeckend alle Schulen sachgerecht mit neuen Medien ausgestattet und für eine entsprechende Qualifizierung der Lehrkräfte gesorgt. Ziel ist die Herausbildung von Medienkompetenz bei allen Schülerinnen und Schülern. Die Konzepte basieren auf einer engen Abstimmung und Verzahnung von Ausstattung, Fortbildung, Rahmenlehrplanentwicklung und Bildungsservern.

Weiterer Schwerpunkt ist die Lehrerbildung im IT-Bereich. Es werden folgende Sondermaßnahmen durchgeführt: Sicherung von Grundlagen in der Medienkompetenz für etwa ein Drittel der Lehrkräfte, pädagogische und fächerbezogene Vertiefung der Medienkompetenz, Qualifizierung von IT-Beauftragten in Schulen, Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder und Referendarinnen und Referendare.

Im Rahmen der Medienoffensive des Landes Brandenburg (2000 bis 2005), „medien.an.unsere.schulen“ (m.a.u.s.) werden mehr als die Hälfte der Brandenburger Lehrkräfte (also ca. 13 000 Lehrkräfte) schwerpunktmäßig zur Nutzung neuer Medien im Fachunterricht fortgebildet. Die Fortbildung besteht aus verschiedenen Bestandteilen, die in modularer Form die Bedarfe von der technisch orientierten Grundlagenfortbildung, über die fachdidaktisch orientierte Grundlagenfortbildung bis hin zu medienbezogenen Spezialthemen wie Sonderschulpädagogik, Fremdsprachenfrühbeginn oder pädagogische Netzwerkbetreuung abdeckt. Den inhaltlichen Kern bildet die fachdidaktisch orientierte Grundlagenfortbildung. Die Fortbildungen werden im Basisbereich von Volkshochschulen und Bildungsträgern und im fachdidaktischen Bereich von speziell geschulten Multiplikatoren (Lehrkräften) durchgeführt. Zusätzlich haben viele Schulen begonnen, ganze Kollegien schulintern fortzubilden. Im Bereich der Fortbildung von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen werden zusätzlich Mittel des ESF eingesetzt.

Bremen hat einen mediendidaktischen Lehrplan für die Sekundarstufe I entworfen. Im Bereich Lehrerfortbildung hat Bremen die Firma INTEL zur Konzipierung (und zum Sponsoring) des Programms „INTEL-Lehren für die Zukunft mit Lehrerfortbildung“ gewonnen (inzwischen nehmen alle Länder daran teil) und bildet im Rahmen dieses Programms 3 000 Lehrerinnen und Lehrer für den IKT-Bereich fort. Neben der Neuausstattung der Bremer Schulen mit Computern und Software im Jahr 2001 bietet Bremen eine Sommer-Universität für Lehrer an sowie universitäre Fortbildungsmöglichkeiten. Die Bremer Aktivitäten sind größtenteils im Landesprogramm „Lernen mit neuen Medien und Informationstechnologien“ gebündelt, das seit dem Jahr 2000 läuft und in der ersten Projektphase mit über 10 Mio. € ausgestattet ist. Dazu gehören auch Unterstützungs-Teilprogramme (Tutoren und Schul-Support-System). Die Aufgaben des Landesprogramms werden künftig durch eine gemeinnützige Gesellschaft in Kooperation mit der Bertelsmann-Stiftung

wahrgenommen. In Zusammenarbeit mit der Bremer Universität werden Computer-Arbeitsgemeinschaften für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I gefördert (u. a. spezielle Kurse für Mädchen).

Mit einem 1998 gestarteten Projekt verbessert Hamburg die IuK-Ausstattung der allgemein bildenden Schulen, um damit die Bedingungen für einen zeitgemäßen, medienunterstützten Unterricht zu schaffen. Insgesamt sind für das fünfjährige Projekt Investitionen in Höhe von rund 16,4 Mio. € vorgesehen. Die umfassende und beschleunigte Ausstattung der allgemein bildenden Schulen mit neuen Medien erfordert eine intensive Beratung und Unterstützung sowie eine vielfältige Aus- und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer. Hierfür werden zusätzlich weitere rund 20,5 Mio. € investiert. Im Bereich der Fortbildung ist ein umfangreiches Fortbildungskonzept „Neues Lernen mit Medien“ entwickelt worden, um Grundlagenqualifizierung sowie Internetnutzung anzubieten und die Lehrerinnen und Lehrer für den Einsatz von neuen Medien im fachbezogenen, fächerübergreifenden und schulformspezifischen Unterricht zu qualifizieren.

Um den Prozess des „Neuen Lernens mit Medien“ in der zweiten Phase der Lehrerausbildung verstärkt zu fördern, sind mit dem Schuljahr 2001/2002 alle neu eingestellten 453 Referendarinnen und Referendare am Staatlichen Studienseminar für die Lehrämter an Hamburger Schulen mit einem persönlichen Laptop als Hilfsmittel zum Erwerb von Medienkompetenz und als Multimedia-Werkzeug ausgestattet worden.

Hessen will mit der Medieninitiative „Schule@Zukunft“ die schulische IT-Infrastruktur entscheidend verbessern und die Medienbildung einen großen Schritt voranbringen. Die Landesregierung stellt für diese Initiative von 2001 bis 2003 jährlich jeweils 50 Mio. € zur Verfügung. Es besteht die Option für eine Verlängerung für die Jahre 2004 und 2005 mit weiteren 10 Mio. €. Die Schulträger beteiligen sich an diesem Programm in mindestens gleicher Höhe. Auch die Wirtschaft hat eine angemessene Beteiligung an der Initiative zugesichert.

Niedersachsen investiert 2001 bis 2003 ca. 37 Mio. € in die Förderung und Nutzung von Multimedia und Internet in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen; hinzu kommen erhebliche Mittel durch die Beteiligung von Kommunen, Unternehmen und anderen gesellschaftlichen Gruppen („Public-Private-Partnership“). Das Aktionsprogramm „n-21: Schulen in Niedersachsen online“ umfast aufeinander abgestimmte Aktionen zur Entwicklung didaktischer Konzepte und multimedialer Lernumgebungen, zur Aus- und Fortbildung von Lehrkräften, zur Ausstattung von Schulen und Systembetreuung, zur Intensivierung der Ausbildung im IT- und Medienbereich sowie zur Öffnung des Zugangs zum Internet und Multimedia für breite Bevölkerungsgruppen. In diesem Rahmen werden 12 000 Lehrkräfte sowie Multiplikatoren für die regionale Fortbildung fortgebildet. Einbezogen werden u. a. alle zukünftigen Lehrkräfte, die sich zurzeit in der zweiten Ausbildungsphase in Studienseminaren befinden. Außerdem werden über einen so genannten Fortbildungsmarkt externe Angebote genutzt. Diese Maßnahmen werden flankiert durch die Ergänzung der Curricula für die Lehrerausbildung und die Entwicklung fachdidaktischer und anwendungsbezogener Konzepte für den Einsatz der neuen Technologien im Unterricht.

Gemeinsam mit den Kommunen hat das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen der „e-nitiative.nrw“ das Ziel formuliert, bis 2004 das Lernen mit Internet und Multimedia zum Schulalltag zu machen. Nordrhein-Westfalen kann bereits auf zwei erfolgreiche Projektjahre zurückblicken: Schon seit einem Jahr sind alle Schulen am Netz, die Ausstattung in den Klassenräumen macht Fortschritte, fast allen Lehrerinnen und Lehrern wurde eine Grundqualifikation vermittelt. Die „e-nitiative.nrw“ kommt in den Klassenräumen an und leistet ihren Beitrag zur Qualität des Lernens. Die „e-nitiative.nrw“ wird in diesem Jahr unter dem Jahresmotto „Selbstständiges Lernen macht Schule“ weiter geführt. Dahinter steht eine Schwerpunktsetzung dieses Großvorhabens, die sich vor allem auf den Unterricht selber und dort sowohl auf das Selbstlernen der Schülerinnen und Schüler als auch auf die gezielte Unterstützung der Lehrerinnen und Lehrer konzentriert.

Während der Laufzeit der „e-nitiative.nrw“ (2000 bis 2004), für Ausstattungsbeiträge an die Kommunen sowie für Lehrerfortbildungsmaßnahmen entstehen Gesamtkosten in Höhe von mehr als 210 Mio. €.

Rheinland-Pfalz wird in einem drei Jahre dauernden Projekt (2001 bis 2003) über 13 000 Lehrkräfte fortbilden.

In Sachsen-Anhalt laufen für die Lehrerschaft landesweit Kurse zur Einführung in die Arbeit mit dem PC und dem Internet im Unterricht. Im Rahmen der Bildungsinitiative „Networking“ werden geeignete Lehrkräfte und auch Schülerinnen und Schüler zu technischen Netzwerkassistenten (TNA) qualifiziert. Die Ausbildung schließt mit einem von der UNESCO anerkannten Zertifikat ab.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 6

In den Ländern bestehen vielfach Regelungen, die für den Bereich der obligatorischen Berufspraktika in der Sekundarstufe I Auslandspraktika ausdrücklich empfehlen.

Der Fremdsprachenunterricht in der Grundschule sowie das Angebot, in der Berufsschule Englisch als Fachsprache zu lernen, schafft weitere Kommunikationsvoraussetzungen für Auslandsaufenhalte.

In einigen Ländern wird im Zuge der Neuordnung der Lehrerausbildung in den philologischen Fächern ein Studienaufenthalt im Ausland verpflichtend gemacht.

Die Förderung von Partnerschaften mit ausländischen Schulen sowie die Förderung der Mobilität im Bereich der Schulen und der Hochschulen wird durch die EU-Bildungsprogramme SOKRATES und LEONARDO wesentlich unterstützt. Die Zahl der Partnerschaften im Schulbereich beträgt insgesamt ein vielfaches der EU-programmgestützten Aktivitäten.

In Ländern, die an das Ausland grenzen, gibt zudem besondere Abkommen mit den Nachbarländern, die in der Regel eine Vielfalt von Mobilitätsmaßnahmen enthalten.

Zur Förderung der Mehrsprachigkeit führt Baden-Württemberg ab Schuljahr 2003/2004 an den 2 500 Grundschulen des Landes flächendeckend Fremdsprachenunterricht in Englisch oder Französisch ab Klasse 1 ein. Ab Schuljahr 2001/02 ist eine Pilotphase vorgeschaltet, an der rund 400 Grundschulen teilnehmen. Die Fremdsprachenkonzeptionen der weiterführenden Schularten Hauptschule, Realschule und Gymnasium werden darauf abgestimmt. Niedersachsen führt bis zum Jahr 2004 frühes Fremdsprachenlernen an allen 1 870 Grundschulen des Landes ein.

In den Grenzgebieten zu Frankreich entlang des Oberrheins erhalten Schülerinnen und Schüler der Hauptschule bereits jetzt die Möglichkeit zusätzlich Sprachkurse in Französisch zu belegen und an Berufspraktika in französischen Betrieben teilzunehmen.

Baden-Württemberg führt für Jugendliche an beruflichen Schulen ein Projekt zur Stärkung der Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt durch. Die Schülerinnen und Schüler sollen bei Betriebspraktika im europäischen Ausland in Zusammenarbeit mit ausländischen Partnerschulen und Unternehmen Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt in den europäischen Nachbarstaaten kennen lernen. Ihre Bereitschaft, nach Abschluss ihrer Ausbildung eine Arbeitsstelle im europäischen Ausland aufzunehmen, wird dadurch erhöht. In den vergangenen zwei Jahren wurden auf diese Weise für ca. 400 Schülerinnen und Schüler Mobilitätsmaßnahmen im Umfang von ca. 250 000 € gefördert. Die Maßnahmen werden je zur Hälfte vom Land Baden-Württemberg und aus Mitteln des ESF gefördert; die Maßnahmen werden in 2002 ausgeweitet.

An bayerischen Hochschulen wird die studienbegleitende Fremdsprachenausbildung – insbesondere die fachfremdsprachliche Ausbildung – verstärkt gefördert. Ein Teil der Maßnahmen, zusätzliche Studienangebote bzw. zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen, wird auch aus ESF-Mitteln gefördert.

Die Berliner Hochschulen bieten derzeit ca. 30 europäisch bzw. international ausgerichtete, zum Teil englischsprachige Grund- und Aufbaustudiengänge an, deren Absolventinnen und Absolventen flexibel einsetzbar sind und europaweit gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben (Beispiele: European Master in Intercultural Education, Master of Arts in European Public Relations, Master of European Studies, Master of European Administrative Management, European Master of Business Administration, Zusatzqualifikationen in Europarecht, europäischer Wirtschaft).

In Nordrhein-Westfalen wird die Möglichkeit, die obligatorischen Schülerbetriebspraktika im Ausland zu absolvieren, durch einen Erlass ausdrücklich unterstützt. Im Bereich der Lehrerausbildung sind Auslandsstudien bis zu einem Drittel des Gesamtstudienvolumens anerkennungsfähig. Sie können sowohl auf das Fachstudium wie auf die erziehungswissenschaftlichen Studien (Schulpraktische Tätigkeit) angerechnet werden. Die Neufassung der Lehramtsprüfungsordnung wird für Lehramtstudierende in den Fremdsprachen einen Auslandsaufenthalt im Land der Zielsprache obligatorisch machen. Auslandsaufenthalte und Schultätigkeit dort können auf die Dauer des Vorbereitungsdienstes angerechnet werden. Im Rahmen eines Austauschprogramms mit den Niederlanden (Universität Essen und Münster mit den Pädagogischen Hochschulen Amsterdam und Zwolle) besteht die Möglichkeit für Studierende mit dem Fach Deutsch, durch eine Zusatzprüfung als Deutschlehrer in den Niederlanden tätig zu werden. Die Mobilität deutscher Lehrerinnen und Lehrer wird durch die Unterschiedlichkeit von Ausbildungs- und Schulsystem sowie die in Europa im Vergleich zu Deutschland niedrigere Besoldung stark eingeschränkt. Ein wichtiger Schritt ist die Anpassung der Studien- und Abschlussstrukturen, die in der Vereinbarung von Bologna gefordert werden. Der zum Wintersemester 2002/2003 geplante Modellversuch zu Bachelor-Masterstrukturen in der Lehrerausbildung stellt dafür eine entscheidende Maßnahme dar.

An beruflichen Gymnasien im Saarland und in der Academic Nancy-Metz (kaufmännischer und technisch-gewerblicher Bereich) sind beginnend mit dem Schuljahr 2001/2002 zweisprachige Bildungsangebote eingerichtet worden. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten neben dem nationalen Abschluss (Abitur bzw. Baccalaureat) ein Zertifikat, das die Befreiung von der Sprachprüfung bei Aufnahme eines Studiums ins Partnerland bescheinigt. Das Bildungsangebot umfasst vier besondere Elemente: Unterrichtung der Partnersprache; Unterrichtung mindestens eines allgemein bildenden Faches aus dem beruflichen Bereich in der Partnersprache; eine mindestens zweiwöchige Ausbildung im Land der Partnersprache (Praktikum, Projekt oder Unterrichtsbesuch).

Durch Komplementärfinanzierung der Thüringer Landesregierung zu EU-Mobilitätsprogrammen wird die Mobilität der deutschen Studierenden im Ausland als auch der ausländischen Studierenden in Thüringen erhöht. Mobilitätsfördernd wirken die fortschreitende europäische Integration und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit weiteren Staaten sowie die Bemühungen um Transparenz der Qualifikationen und um eine stärkere Abstimmung von Ausbildungssystemen in Europa. Andererseits ist die Mobilität der Studierenden ein wichtiger Faktor für die europäische Integration. Die Thüringer Hochschulen verfügen über ein Thüringer LEONARDO-Büro als Dienstleisteneinrichtung für EU-Mobilität und Wirtschaftskontakte. Mithilfe von EU-Fördermitteln und komplementären Fördergeldern der Landesregierung vermittelt das Büro Studierenden Praktika in EU-Firmen, aber auch EU-Studenten Praktika in Thüringer Unternehmen. Der Start in LEONARDO II erfolgte 2000 für Thüringer Hochschulen durch einen Projektvertrag in Höhe von rund 0,2 Mio. € bis Mai 2002.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 7:

Zur Integration behinderter Menschen in berufliche Ausbildung und Tätigkeit werden von den Schulen vielfältige Maßnahmen mit dem Ziel ergriffen, Behinderte zu einer selbstständigen Lebensführung zu befähigen.

Dazu gehört eine an den individuellen Stärken orientierte Förderplanung und Unterrichtsarbeit, bei der die Gesichtspunkte der selbstständigen Lebensführung und der Selbst- und Sozialkompetenz besonders betont werden. Dazu gehört auch praktisches Lernen als Prinzip des Unterrichts sowie als Inhalt in besonderen Unterrichtsbereichen. Zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt tragen darüber hinaus früh einsetzende Prozesse für die berufliche Eingliederung der Jugendlichen im Zusammenwirken der Schule mit der Berufsberatung für Behinderte und den Eingliederungsdiensten der Sozialverwaltung sowie der Ausbau und die Flexibilisierung von Praktika im Raum der Schule und in außerschulischen Lernorten bei. Der Auf- und Ausbau lokaler Netzwerke zur Zusammenarbeit der Schule, der Jugendlichen und ihrer Eltern mit außerschulischen Partnern im Hinblick auf die Begleitung und Unterstützung des einzelnen Jugendlichen fördert ebenfalls ganz wesentlich die Eingliederung Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung und die dort zu leistenden weiteren Integrationsprozesse (vgl. auch Beitrag zu Leitlinie 1).

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 9:

Selbst- und mitverantwortliche Teilhabe an einer sich wandelnden Arbeits- und Wirtschaftswelt ist wesentliches Element aller Schulen; entsprechend werden zurzeit in vielen Ländern die Lehrpläne auf dieses Ziel hin überarbeitet.

Ökonomische Bildung, die sich an alle Jugendlichen und Heranwachsenden richtet, muss Orientierungswissen vermitteln und die Fähigkeit zu realistischer Selbsteinschätzung im Hinblick auf Berufswahl und Lebensplanung ermöglichen sowie gleichzeitig die Bereitschaft erzeugen, die eigenen Fähigkeiten und Talente für sich selbst und andere möglichst nutzbringend einzusetzen.

Der Bericht der Kultusministerkonferenz vom 19. Oktober 2001 „Wirtschaftliche Bildung an allgemein bildenden Schulen“ bezeichnet ökonomische Bildung als unverzichtbaren Bestandteil der Allgemeinbildung.

Besonders prädestiniert zur Förderung der unternehmerischen Selbstständigkeit sind Schülerfirmen, d. h. Übungsfirmen, die von der Zahl her in den letzten Jahren deutlich gewachsen sind. Eine größere Zahl von Juniorfirmen, die echte Produkte bzw. Dienstleistungen anbieten, sind an allgemein bildenden wie beruflichen Schulen (auch in Sonderschulen) anzutreffen. An vielen Schulen wurden Schülerfirmen eingerichtet, finden Projekttage, Projektwochen sowie Praxistage statt, an denen sich der Unterricht an den Anforderungen der Berufswelt orientiert. Darüber hinaus gibt es Betriebserkundungen/Kurzzeit- und Langzeitpraktika, Kooperationsprojekte u. a. mit Berufsschulen und außerschulischen Partnern (Universitäten, Firmen, Naturschutzinstitutionen etc.) und vieles mehr.

Zur Förderung des unternehmerischen Denkens und der Bereitschaft zur Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit gibt es an den Hochschulen eine Fülle von Aktivitäten, die teils von den Wissenschaftsministerien, teils von den Wirtschaftsministerien, häufig aber auch von den Hochschulen selbst initiiert und organisatorisch und finanziell unterstützt werden. Die breite Palette dieser Aktivitäten reicht von Veranstaltungen im Rahmen des Studiums Generale über die Verankerung einschlägiger Inhalte in Studien- und Prüfungsordnungen, die Auflage von Förderprogrammen für „Junge Innovatoren“, die Einrichtung von „Gründungsverbünden auf dem Campus“, die Etablierung von Tochtergesellschaften der Hochschulen zur Unterstützung und Förderung von Existenzgründern bis hin zu regionalen Zusammenschlüssen unter Beteiligung der Hochschulen, der Kommunen und der Wirtschaft.

Im Hochschulbereich nehmen zunehmend mehr „Gründerlehrstühle“ die Arbeit auf. In nahezu allen Hochschulen existiert daneben eine Vielzahl von gründungsrelevanten Lehrangeboten und Beratungsleistungen. In vielen Ländern gibt es besondere Förderprogramme zur Beratung und finanziellen Unterstützung für Gründer aus dem Hochschulbereich.

In der Realschule in Baden-Württemberg fördert das verpflichtende themenorientierte Projekt „Wirtschaften, Verwalten und Recht“ – z. B. über Juniorfirmen – unternehmerisches Denken und schließt für selbstständige Erwerbsarbeit auf.

Der aktuelle Lehrplan für das Fach Wirtschaftkunde in der gewerblichen sowie der haus- und landwirtschaftlichen Berufsschule weist die Unterrichtseinheit „Simulation einer Unternehmensgründung“ aus. Hierbei werden die Schülerinnen und Schüler mit finanziellen und rechtlichen Problemstellungen eines Unternehmens konfrontiert und für eine unternehmerische Selbstständigkeit sensibilisiert. In der Fachschule für Technik und Fachschule für Gestaltung weist der Lehrplan in wesentlich größerem Umfang die Unterrichtseinheit „Unternehmensgründung“ auf, die u. a. neben der Sensibilisierung auch die Qualifizierung der Fachschülerinnen und Fachschülern für eine unternehmerische Selbstständigkeit zum Ziel hat. In den Hauptschulen Baden-Württembergs erhalten Schülerinnen und Schüler im Rahmen des Berufswahlunterrichts durch Gründung von so genannten „Klassen- oder Schulfirmen“ die Möglichkeit, Erfahrungen auf dem Gebiet der Produktplanung, -realisation und -vermarktung. Auch im traditionellen Unterricht wird dies in Form von Planspielen realisiert.

Besonders hervorzuheben ist die in den letzten Jahren erfolgte Einrichtung von Stiftungslehrstühlen für „Entrepreneurship“. Allein in Baden-Württemberg wurden solche Gründungslehrstühle an den Universitäten Hohenheim, Karlsruhe und Mannheim etabliert.

An den Hochschulen sollen sich Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachrichtungen mit den Möglichkeiten der beruflichen Selbstständigkeit auseinander setzen. So hat sich z. B. das Aktionsprogramm für die Hochschulen HOCHSPRUNG – (Hochschulprogramm für Unternehmensgründung/Gründernetzwerk Bayern) zum Ziel gesetzt, den Gründergedanken an den

bayerischen Universitäten zu fördern. Zu diesem Zweck wurde ein Netz aus insgesamt 14 Gründerberatern gebildet. Unter „www.hoch-sprung.de“ wurde darüber hinaus ein virtuelles Informationsnetz aufgebaut. Das Aktionsprogramm HOCHSPRUNG ist für den Zeitraum der Jahre 2000 bis 2003 mit Mitteln in Höhe von insgesamt 2,5 Mio. € ausgestattet.

Aus Landesmitteln sowie aus Mitteln des ESF und des EFRE werden Career Services an Berliner Hochschulen finanziert, deren Aufgabe darin besteht, die Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventinnen und -absolvent bedarfsgerecht zu verbessern und Existenzgründungen aus den Hochschulen heraus anzuregen, vorzubereiten und zu begleiten. Mittels geeigneter Weiterbildungsveranstaltungen und gezielter Beratung werden Studierende, Hochschullehrerinnen und -lehrer und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert und befähigt, den Weg in die Selbstständigkeit zu gehen. Darüber hinaus wird Hilfestellung zur Entwicklung geeigneter Gründungskonzepte gegeben. Im Sinne einer integrierten Gründerförderung werden an einigen Hochschulen Managementstellen für Existenzgründerinnen und -gründer aufgebaut.

Bremen fördert ab 2002 mit dem ESF-unterstützten Projekt „FUNESA“ (Förderung der unternehmerischen Selbstständigkeit in der Erstausbildung) die Entwicklung von Qualifizierungsmodulen und Kooperationen mit Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern und Innungen.

In Hamburg ist das Thema „Schülerfirmen“ in den Lehrplänen für die Haupt-, Real- und Gesamtschulen der Sekundarstufe I zum Fach Arbeitslehre/Berufsorientierung enthalten. Schülerfirmen haben deshalb an Hamburger Schulen Tradition und werden in unterschiedlichen Organisationsformen gegründet. In der derzeitigen Überarbeitung der Rahmenpläne werden wirtschaftliche Themen, damit auch die Förderung der unternehmerischen Selbstständigkeit, im Rahmen der bestehenden Fächer integriert und verstärkt.

Durch das 2001 neu gegründete „Bildungszentrum Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ werden die Schülerinnen und Schüler und die Lehrkräfte bei Unternehmensgründungen unterstützt. In Zusammenarbeit mit Hamburger Unternehmen, der Handelskammer, der Handwerkskammer, Hamburger Behörden und der Hamburger Initiative für Existenzgründungen und Innovationen vermittelt das Bildungszentrum Referentinnen und Referenten für Gründungsfragen und unterstützt Schülerunternehmen durch Vermittlung von Beratung und Förderung von Patenschaften mit Unternehmen.

In Niedersachsen wird von 2001 bis 2003 ein Projekt „Selbstständige Unternehmensführung“ durchgeführt. An zehn regionalen Standorten mit den lokalen Berufsbildenden Schulen als Leitstelle sind zahlreiche Schulen der Region sowie die Handwerkskammern als Partner beteiligt. Die besten Ergebnisse sollen prämiert werden. Die Fächer Gemeinschaftskunde und Wirtschaftslehre am Gymnasium vermittelt den Schülerinnen und Schülern auf der Grundlage solider Kenntnisse Einsichten in politische, wirtschaftliche, gesellschaftliche und rechtliche Zusammenhänge. Sie lernen die Voraussetzungen der sozialen Markwirtschaft kennen sowie die Bedeutung weltwirtschaftlicher Verflechtungen und des Europäischen Binnenmarktes für die Volkswirtschaft. Sie befassen sich mit Zielen, Trägern und Instrumenten der Stabilisierungs- oder der Strukturpolitik. Dabei erkennen sie Reichweite und Grenzen der Umsetzung wirtschafts- und umweltpolitischer Ziele in praktische Politik.

In Nordrhein-Westfalen ist ein fächer- und schulformübergreifender Lehrplan für ökonomische Bildung geplant. Neben den verpflichtenden Schülerpraktika, Betriebsbesichtigungen und Gastvorträgen von Wirtschaftsexpertinnen und -experten im Unterricht gibt es zahlreiche Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Wirtschaftsunternehmen.

Besonders erwähnenswert ist auch das Projekt „Go to school!“, das vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln durchgeführt und aus Mitteln des Landes und der EU finanziert wird. Das Projekt richtet sich an Schülerinnen und Schülern der allgemein bildenden und beruflichen Schulen und zeigt die Bedeutung unternehmerischer Selbstständigkeit auf. Das Informationsangebot umfasst Schülerinformationen an Multimedia-Terminals (Info-Bus), einen Medienkoffer für Lehrer mit Anregungen zur Unterrichtsbehandlung von Themen wie „Existenzgründung“ oder „unternehmerischer Selbstständigkeit“ sowie Workshops und ein Infocenter, das Seminare anbietet und Referentinnen und Referenten vermittelt. Das Projekt, das bisher auf das Ruhrgebiet beschränkt ist, wird ab dem Schuljahr 2002/2003 auf das ganze Land ausgeweitet.

Im Bereich der Hochschulen unterstützt das „Programm zur finanziellen Absicherung von Unternehmensgründungen aus Hochschulen“ (PFAU) seit 1996 Existenzgründerinnen und -gründer aus den Hochschulen jeweils zwei Jahre lang mit ca. 40 000 € und einem Beratungsscheck im Wert von 5 000 €. Bisher sind mehr als 130 Gründerinnen und Gründer gefördert worden mit einem Fördervolumen von jetzt 4,5 Mio. €. Von den Firmengründungen sind über 40 % überdurchschnittlich erfolgreich.

In Rheinland-Pfalz ist Ökonomische Bildung in die Lehrpläne der Unterrichtsfächer integriert. Aktuell befasst sich eine Kommission mit der Erstellung von Richtlinien für Ökonomische Bildung, die Anregungen für eine verstärkte Beschäftigung mit wirtschaftlichen Themen im Unterricht geben sollen.

Im Rahmen des rheinland-pfälzischen Aktionsprogramms „Schule und Wirtschaft“ und des Bund-Länder-Programms „Schule-Wirtschaft-Arbeitsleben“ werden innovative Projekte gefördert, die praxisnah Kenntnisse über wirtschaftliche Zusammenhänge vermitteln und auch „Entrepreneurship“ als Schlüsselqualifikation fördern.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 11:

Die stärkere Einbindung aller Bereiche der Bildungssysteme in regionale und lokale Netze ist insbesondere unter

dem Aspekt „lebenslanges Lernen“ und „Berufsqualifizierung“ ein zentrales Moment in der Reformpolitik der Länder.

Zur Umsetzung für Maßnahmen auf dem Gebiet der Beschäftigungspolitik, insbesondere im Rahmen der ESF-Intervention, sind in Baden-Württemberg ständige Arbeitskreise auf regionaler Ebene (43 Stadt- und Landkreise) eingerichtet unter notwendiger Beteiligung der Kommunen, des Arbeitsamtes, der Sozialpartner, der Kammern, der Frauenbeauftragten, der Wohlfahrtspflege, der Schulen, der Weiterbildungsträger und der außerschulischen Jugendbildung sowie ggf. weiterer beschäftigungspolitischer Akteure.

Auch das Projekt Jugendberufshelfer (siehe Leitlinie 1) sowie der Aufbau von Jugendagenturen ist so konzipiert, dass jedes Einzelprojekt von einem Arbeitskreis begleitet wird. Die zentrale Aufgabe des Arbeitskreises ist es, alle bisherigen Maßnahmeträger, die sich mit der Thematik schulische und berufliche Ausbildung leistungsschwächerer junger Menschen befassen, zu vernetzen. In enger Zusammenarbeit sollen sie für die berufliche Integration der Jugendlichen nach neuen Möglichkeiten suchen, die auf die regionalen Verhältnisse abgestimmt sind. Im Wesentlichen kommt dem Arbeitskreis neben der Vernetzung die Aufgabe zu, sich um eine ausreichende Anzahl an Ausbildung-, aber auch Arbeits- und Qualifizierungsplätzen zu bemühen. Mitglieder des Arbeitskreises sind u. a. Vertreterinnen und Vertreter der Schulen, der Stadt-/Landkreise, der Arbeitsverwaltung, der Kammern, der freien Träger der Jugendhilfe.

In Brandenburg wurde ein „Netzwerkes Zukunft. Schule“ als Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg., der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern, des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg, des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Hochschulrektorenkonferenz des Landes Brandenburg gegründet. Anliegen des Netzwerks ist es, Schulen bei der Einbindung in die regionale Wirtschaftsstruktur zu beraten und zu begleiten und Ansprechpartner für Betriebe und Hochschuleinrichtung zu sein und ein breit gefächertes und differenziertes Angebot von Handlungsfeldern in den Regionen zu entwickeln. Damit wird eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft, Hochschule, Arbeitsamt und Sozialpartnern in Brandenburg festgeschrieben.

In Niedersachsen soll mit dem Projekt „Region des Lernens – Berufsbildende Schule“ als Leitstelle eines Qualifizierungsnetzwerkes (Laufzeit 2001 bis 2003, Landesförderung: 3,8 Mio. €) sollen vorhandene Bildungsangebote in der Region gebündelt und in einem Netzwerk, in dem Schulen, Betriebe und weitere außerschulische Partner zusammenarbeiten, verknüpft werden. Damit wird eine nachhaltige schulische Qualitätsentwicklung angestrebt, die lebenslanges Lernen fördert, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten für die spätere berufsfachliche Ausbildung und die Arbeitsmarktchancen insbesondere der lernschwächeren Schülerinnen und Schüler stärkt.

In Thüringen zielt das Projekt „GET UP“ (Generierung von technologieorientierten Unternehmensgründungen mit hohem Potenzial) auf die Steigerung von Neugründungen durch Verbesserung der regionalen Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft (Laufzeit: 1999 bis 2005; Kosten: 8,7 Mio. Euro, davon Bund 70 %, Land 30 %; Erfolg: bisher 92 Unternehmensgründungen mit 386 Arbeitsplätzen).

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 17:

In den allgemein bildenden Schulen der Länder gibt es zahlreiche Ansätze zur spezifischen Förderung von Mädchen und Jungen, z. B. nach Geschlechtern getrennter Unterricht in den Naturwissenschaften, den Informations- und Kommunikationstechnologie und in Sprachen.

Bei der Berufsberatung an Schulen werden in den meisten Ländern Mädchen gezielt auf ihre Chancen in gewerblich-technischen Berufen hingewiesen.

Die Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft enthält ein Fachprogramm Chancengleichheit, das bis zum Jahr 2003 mit Mitteln in Höhe von ca. 30 Mio. € jährlich ausgestattet ist (50 % Bund, 50 % Länder) und zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre dient. 75 % der Programm-Mittel werden für Maßnahmen verwendet, die zur Habilitation oder Promotion von Frauen beitragen.

Beispiele für spezielle Maßnahmen der Länder zu Leitlinie 18:

Die Länder stehen vor einer rasch zunehmenden Nachfrage von allein erziehenden oder mit beiden Ehepartnern berufstätigen Eltern nach staatlicher Betreuung ihrer Kinder. Im Schulbereich reagieren die Länder darauf mit drei Handlungsschwerpunkten:

– Verlässliche Vormittagsschule im Rahmen fester Schulzeiten (in der Regel von 8.00 bis 13.00 Uhr)

– Nachmittagsbetreuung durch Schule, Horte, Jugendeinrichtungen u. a. (meist in Kooperationsverbünden). In vielen Ländern müssen Eltern einen geringfügigen finanziellen Beitrag zu den Kosten der Nachmittagsbetreuung leisten.

– Ganztagsschulen. Das Angebot an Ganztagsschulen ist nach Ländern sehr unterschiedlich; der Ausbau des Ganztagsschulangebots erfordert von Ländern mit wenigen Ganztagsschulen erhebliche finanzielle Anstrengungen.

Insgesamt ist der finanzielle Aufwand für die Betreuung von Schülerinnen und Schülern in den Ländern erheblich gestiegen und wird voraussichtlich auch weiter steigen. Angestrebt wird einerseits eine Ausweitung des Angebots bis zur Flächendeckung, andererseits aber auch eine qualitative Verbesserung, die weit über reine Betreuung hinausgeht.

Baden-Württemberg hat im Jahr 2001 die Betreuungsangebote für Schülerinnen und Schüler an der Grundschule

sowie der Grundstufe der Sonderschulen mit 11,5 Mio. € bezuschusst.

Im Land Brandenburg erfolgt die Betreuung von Kindern nach der Schule in Horten. Kinder der 1. bis 4. Klassen haben einen Rechtsanspruch auf eine Hortbetreuung. Kinder der 5.und 6. Klassen haben einen Rechtsanspruch, wenn ihre familiäre Situation die Betreuung erforderlich macht.

Brandenburg hat zudem im Primarbereich ein bedarfsdeckendes Angebot an Hortbetreuung. Es werden über 40 % aller Kinder bis zum Ende der sechsten Schuljahrgangsstufe in Horten erzogen, gebildet, betreut und versorgt. Es ist aufgrund der gesetzlichen Regelungen im Kita-Gesetz davon auszugehen, dass auch alle Kinder, deren familiäre Situation Tagesbetreuung erforderlich macht, tatsächlich diese Möglichkeit in Anspruch nehmen können. Die Kinder werden durch ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher betreut. Der Hort schließt z. B. Hausaufgabenbetreuung, Freizeit- und Sportangebote mit ein.

Alle Grundschulen in Bremen sind seit dem Schuljahr 2000/2001 verlässliche Grundschulen; d. h. alle Kinder erhalten nach entsprechender Anmeldung in der Zeit von 8.00 bis 13.00 Uhr in der Schule Unterricht und Betreuung. Dieses Angebot wird zurzeit in der Stadtgemeinde Bremen von ca. 72 % und in der Gemeinde Bremerhaven von ca. 35 % aller Kinder in Anspruch genommen.

Darüber hinaus sind 15 % aller Grundschulen Betreuungsschulen und bieten in diesem Rahmen eine Betreuung am Nachmittag bis ca. 16.00 Uhr für Kinder an, die keinen Hortplatz haben. Dieses Angebot wird von ca. 20 % der Kinder der jeweiligen Schulen wahrgenommen. Es gibt im Primärbereich in Bremen eine Ganztagsschule. In Bremen bestehen zurzeit drei Ganztagsschulen in gebundener Form. Darüber hinaus bestehen an 19 % der Schulzentren des Sekundarbereichs I (mit den Bildungsgängen Hauptschule, Realschule und Gymnasium) seit einigen Jahren Betreuungsangebote am Nachmittag. Sie umfassen sowohl Hausaufgabenhilfe und Arbeitsgruppen als auch Sport und Freizeitangebote. Es besteht die Möglichkeit zur Einnahme eines Mittagessens.

Diese Nachmittagsangebote werden von freien Trägern gestaltet und in Bremen vom Senator für Bildung und Wissenschaft, in Bremerhaven in Kooperation mit dem Amt für Jugend und Familie finanziert.

Ab Schuljahr 2002/2003 wird an sieben Schulzentren des Sekundarbereichs I ein Ganztagsangebot eingerichtet, welches Bestandteil des Schulkonzepts ist und in der Verantwortung der Schule liegt. Schwerpunkte sind Berufsorientierung und die spezielle Förderung leistungsstarker und leistungsschwächerer Schülerinnen und Schüler.

Mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern bzw. zu gewährleisten, hat Hamburg in den vergangenen Jahrzehnten das Angebot an Ganztagsbetreuung für Kinder und Jugendliche aller Altersgruppen Schritt für Schritt ausgeweitet. Alle Hamburger Grundschulen sind Verlässliche Halbtagsgrundschulen mit einer garantierten Unterrichtszeit von 8 bis 13 Uhr. Darüber hinaus haben ein Drittel aller Grundschulen ein kostenpflichtiges schulergänzendes Betreuungsangebot am Nachmittag für einen Teil ihrer Schülerschaft (Hort in der Schule, Pädagogischer Mittagstisch). An vielen Schulen des Sekundarbereichs I finden Nachmittagsangebote, auch in Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe, statt. Hamburg hat sich vorgenommen, den Ausbau der Ganztagsschulen zu forcieren. Es sollen drei neue Ganztagsschulen pro Jahr dazukommen, was einer Verdreifachung der bisherigen Ausbaurate entspricht.

Von den 1 172 hessischen Grundschulen haben inzwischen 867 Schulen ein außerunterrichtliches Betreuungsangebot. Ab 1. Januar 2002 wird das Betreuungsangebot auf die Grundstufen der selbstständigen Schulen für Lernhilfe und der Sprachheilschulen ausgeweitet.

Niedersachsen macht im Zeitraum 200 bis 2004 alle 1 870 Grundschulen sukzessive zu so genannten Verlässlichen Grundschulen mit einem fünfstündigen Schulangebot für alle und in den ersten beiden Schuljahren ein den Unterricht ergänzendes Betreuungsangebot; Letzteres wird mit ESF-Mitteln gefördert. Im Rahmen des niedersächsischen Präventionsprogramms (2001 bis 2006, Fördervolumen: 15,75 Mio. € einschließlich ESF-Mittel) wird der Unterricht an Schulen in sozialen Brennpunkten durch ein zusätzliches Angebot ergänzt, das die Betreuung am Nachmittag mit pädagogischen Zielsetzungen für benachteiligte Schülerinnen und Schüler, insbesondere solche mit Migrationshintergrund, verbindet. Niedersachsen verdoppelt im Zeitraum 2002 bis 2006 die Zahl der Ganztagsschulen von derzeit 130 auf 270 Standorte („Ganztagszentren“ für mehrere Schulformen des Sekundarbereichs I) auf der Grundlage einer Bedarfserhebung (Finanzvolumen: 70 Mio. €).

Nordrhein-Westfalen hat seine Gesamtaufwendungen für Ganztagsangebote und Betreuung von 276 Mio. Euro im Jahr 2001 auf ca. 300 Mio. Euro im Jahr 2002 gesteigert. Im Rahmen eines bis zum Jahr 2005 reichenden Konzepts sollen zu den bereits bestehenden ca. 450 000 Schülerplätzen über 200 000 neue Plätze geschaffen werden.

Bereits seit dem Schuljahr 1998/1999 hat Rheinland-Pfalz für alle Grundschulen die volle Halbtagsschule eingeführt. Diese umfasst Unterricht für die Erst- und Zweitklässler in der Regel von 8 bis 12 Uhr, für die Dritt- und Viertklässler von 8 bis 13 Uhr. Diese Zeiten sind für die Eltern auch im Vertretungsfalle verlässlich.

Ergänzend zu diesen Unterrichtszeiten gibt es die „Betreuende Grundschule“ vor und nach dem Unterricht je nach dem örtlichen Bedarf mit Honorarkräften. Derzeit gibt es 822 Betreuungsgruppen an 609 Grundschulen (62 %). Die Finanzierung erfolgt durch die Träger, durch geringe Elternbeiträge und pauschalierte Zuschüsse des Landes. Ab 2002 führt Rheinland-Pfalz ein umfangreiches Programm zum Ausbau der Ganztagsschulen durch und wendet dafür 120 Mio. DM jährlich in der Endausbaustufe (Primarbereich) und Hauptschulen (Sekundarbereich I) entstehen. Das Konzept besteht aus Unterricht und ergänzenden Veranstaltungen, die vom Personal der Schule gestaltet werden. Integriert sind aber auch verstärkt Angebote von außerschulischen Partnern, z. B. Ver-

bänden, Vereinen, aber auch Betrieben aus Handwerk und Industrie im regionalen Umfeld.

Rheinland-Pfalz wird im Zeitraum 2002 bis 2005 ca. 300 Schulen, überwiegend Grundschulen und Hauptschulen, zu Ganztagsschulen ausbauen (Finanzvolumen: ca. 61 Mio. €). Die Nachmittagsbetreuung wird weitgehend von Lehrkräften übernommen, damit eine optimale Förderung der Schülerinnen und Schüler gewährleistet ist.

Zum 1. Januar 2000 wurde die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als gesetzliche Aufgabe der Hochschulen formuliert. Außerdem wird Studierenden mit Kindern die Vereinbarkeit von Studium und Familie erleichtert, indem die Hochschulen gesetzlich verpflichtet werden, in den Prüfungsordnungen Regelungen zur Berücksichtigung von Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz zu treffen und Studierende mit einem Kind unter drei Jahren zur Überschreitung der vorgesehenen Prüfungsfristen grundsätzlich berechtigt sind. Im Übrigen wurde die Stellung der Frauenbeauftragten wesentlich gestärkt.

Der Thüringer Landeshochschulplan stellt fest: Für die berufliche Karriereplanung von Frauen ist ein frauen- und familienfreundliches Klima in den Hochschulen wichtige Voraussetzung. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Studium und Kleinkinderbetreuung. Die Studentenwerke Erfurt-Ilmenau und Jena-Weimar leisten hierzu insbesondere durch die Betreibung von Kindereinrichtungen einen wichtigen Beitrag. Die Studienorganisationen in den Hochschulen sind bemüht, den Besuch von Pflichtlehrveranstaltungen innerhalb der Kernzeiten, in denen Kindertagesstätten geöffnet sind, zu ermöglichen. Die Thüringer Hochschulen bemühen sich, das Lehrangebot für studierende Väter und Mütter zeitlich flexibler zu gestalten.

3. Übersicht über die Bündnisse für Arbeit oder vergleichbare Institutionen auf Landesebene

Name der Einrichtung (Gründungs-datum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
Baden-Württemberg			
Bündnis für Bildung und Beschäftigung (Mai 1999)	– Landesregierung – Wirtschaft – Gewerkschaften (bis Januar 2000) – Landesarbeitsamt – Hochschulen – Kommunen	Verbesserung der Rahmenbedingungen für Bildung Ausbildung, Technologie und Beschäftigung zur Verstärkung der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt	60 Handlungsempfehlungen, wovon 31 umgesetzt sind und die restlichen auf den Weg gebracht wurden, z. B. (Stand Februar 2001) – Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Ausbildung (24) – Förderung von lebenslangen Lernen (10) – Erhöhung der Flexibilität des Arbeitsmarktes (4) – Innovative Wege zu mehr Beschäftigung (9) – Hilfen zur Schaffung von Arbeitsplätzen (13)
Bayern			
Beschäftigungspakt Bayern (Juni 1996)	– Organisationen der bayerischen Wirtschaft – Gewerkschaften – Bayerische Staatsregierung	– Stopp des Beschäftigungsabbaus – Senkung der Arbeitslosenzahl – Verbesserung des Ausbildungsangebots Arbeitsgruppen: – Ausbildungsstellensituation – Arbeitsmarktfonds – Fachkräftemangel, Weiterbildung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Vereinbarkeit von Familie und Beruf. – Branchendialog. – Sozialverträgliche Ausgestaltung der EU-Osterweiterung. – Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter	– Ausbildungsstellensituation: Maßnahmenkatalog „Ausbildungsinitiative Bayern“ (1997), „Ausbildungsinitiative 2006“ (Oktober 2000) zur Unterstützung der Anstrengungen der Wirtschaft und weiteren Verbesserung der Ausbildungschancen der Jugend (27 Einzelmaßnahmen). – Arbeitsmarktfonds: Seit 1997 jährlich rund 10,2 Mio. Euro aus Privatisierungserlösen für Maßnahmen der Qualifizierung und Arbeitsförderung; bisher wurden in der Arbeitsgruppe einvernehmliche Auswahl von 237 Projekten mit einem Mittelvolumen von rund 60 Mio. Euro; damit rund 16 500 Teilnehmer qualifiziert und rund 12 000 anderweitig betreut. – Weitere Beschlüsse (1996 bis 1999): Abschluss einer Tariftreue- und Nachunternehmererklärung, um im Baubereich die Einhaltung der geltenden Tarifverträge zu sichern, Gründung einer Technologie- und Innovationsberatungsagentur Bayern (TIBAY) e.V. (1999), Verabschiedung des „Bayern-Modells“ (1999) zum Abbau oder zur Vermeidung von Überstunden durch Lohnkostenzuschüsse bei befristeter Beschäftigung Arbeitsloser; – Weitere Beschlüsse im Jahr 2001 zu Fachkräftemangel, Situation schwerbehinderter Arbeitnehmer, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, sozialverträgliche Gestaltung der EU-Osterweiterung, berufliche Weiterbildung, Flexibilisierung des Arbeitsmarktes.

Name der Einrichtung (Gründungs-datum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
		Berlin	
Berliner Bündnis für Standort-sicherung und Beschäftigung (März 1996)	– Senat – Wirtschaft (IHK, Unternehmensverband, Handwerkskammer) – Gewerkschaften – Landesarbeitsamt	Arbeitsgruppen: – Arbeitsmarkt- und Innovationsoffensive – Entbürokratisierung – Regionale Solidarität – Kostensenkung – Aus- und Weiterbildung Ab Januar 1999: – Krankenhausreform/Sozialverträgliche Umsetzung der Krankenhausplanung – Qualifikation und Mangelberufe – Standortbedingungen – Aufgreifen der Schwerpunktsetzung des Sofortprogramms der Bundesregierung in der Berufsbildungspolitik/neue Initiativen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	September 1996 – Vorlage eines Zwischenberichts zu den fünf Arbeitsgruppen. Juni 1999 – Beschluss der Berichte zu den Themenfeldern Ausbildung/Berufliche Bildung und Qualifikation und Mangelberufe. Das Bündnis ist prozesshaft angelegt und hat sich in der Folgezeit stärker auf die bezirkliche Ebene verlagert. In allen 12 Berliner Bezirken gibt es seit 2000/2001 so genannte „Bezirkliche Beschäftigungsbündnisse“ (BBB), die unter Einschluss der relevanten lokalen Partner und Betriebe konkrete Projekte vor Ort vorantreiben.
		Brandenburg	
Gemeinsame Sitzungen der Landesregierung mit den Vorständen der Regionalen Planungsgemeinschaften (1. Sitzung im April 1996)	– Landesregierung – Vorstände der Regionalen Planungsgemeinschaften – Landesräte und Oberbürgermeister	Stärkung der Wirtschaftskraft und Verbesserung der Beschäftigungssituation in den Regionen des Landes Brandenburg	Auswahl von Projekten mit besonderer Bedeutung für die Wirtschaftskraft und die Beschäftigungssituation. Bei der Auswirkung auf die Beschäftigung werden die Ausbildungspotenziale und der Frauenanteil berücksichtigt.

Name der Einrichtung (Gründungs-datum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
noch Brandenburg			
Brandenburger Ausbildungs-konsens (informell)	– Landesregierung – Spitzenverbände der Wirtschaft – Gewerkschaften – Arbeitsverwaltung – Kommunen	Nutzung der vorhandenen Strukturen und Gremien, insbesondere der Landesauschuss für Berufsbildung Brandenburg, zur Lösung aktueller und zukünftiger Probleme im Bereich der beruflichen Ausbildung	Die Partner des Brandenburger Ausbildungskonsenses haben sich das Ziel gesetzt, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ein Ausbildungsplatzangebot, das zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf führt, anzubieten.
Bremen			
Bündnis für Arbeit und Ausbildung in Bremen und Bremerhaven (April 1999)	– Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales – Senator für Wirtschaft und Häfen – Senator für Bildung und Wissenschaft – Verbände – Gewerkschaften – Kammer – Arbeitsämter – Magistrat Bremerhaven	Arbeitsgruppen: – Verbesserung der Ausbildungsmarktsituation/Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik – Innovative Wirtschaftpolitik zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen	– Zur Ausbildungsmarktsituation: Erklärung der Bündnispartner: für jeden Jugendlichen, der ausgebildet werden will und kann, soll ein Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden (1999), regelmäßige regionale Ausbildungskonferenzen, Einrichtung einer Koordinierungsstelle für zusätzliche betriebliche Verbundausbildung in T.I.M.E.-Berufen (2000), Bündelung der überbetrieblichen Ausbildungsförderung im Landesprogramm „Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften“ (1999/2002) – Zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik: Informations- und Werbekampagne zur Forcierung der Altersteilzeit (2000), Unterstützung des Landesprogramms „Ältere in Arbeit” (2000), Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter” (2000/01) – Zur Wirtschaftspolitik: Bündelung der Kräfte zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (seit 1999), Initiative zur Erschließung der Potenziale des Wirtschaftsfeldes Biotechnologie (2000), Einrichtung des Forums „Arbeitgeber Tourismus“ (2000), Beteiligung an der Betriebspanelbefragung des IAB (2000/01)

Name der Einrichtung (Gründungs-datum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
Hamburg			
Regelmäßige Gesprächsrunden beim ersten Bürgermeister (2002)	– Erster Bürgermeister – Vertreter des Senats – Wirtschaft – Verbände – Kammern – Gewerkschaften – Arbeitsverwaltung	Arbeitsschwerpunkte: – Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik, u. a. soziale Integration ausländischer Jugendlicher in den Arbeitsmarkt	1. Gesprächsrunde für April 2002 vorgesehen, daher noch keine Ergebnisse
Hessen			
Ministerpräsidenten-Runde zur Ausbildungsstellensituation (1996)	– Ministerpräsident – Landesministerien – Landesarbeitsamt – Unternehmer- bzw. Arbeitgeberverbände – Gewerkschaften – Kammern	– Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit – Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation	Jährliche Vereinbarung von Zielzahlen abzuschließender Ausbildungsverhältnisse sowie gemeinsamer Aktionen und Empfehlungen zur Erreichung der Ziele
– Regelmäßige Treffen mit den Akteuren des Arbeitsmarktes – Bündnis mit Unternehmen der Zeitarbeit (Februar 2002)	– Ministerpräsident – Landesministerien – Landesarbeitsamt – Unternehmer- bzw. Arbeitgeberverbände – Gewerkschaften – Kammern	– Integration Arbeitsloser in Arbeit – Schaffung neuer Arbeitsplätze – Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und der Schwarzarbeit – Entwicklung neuer arbeitsmarktpolitischer Initiativen	Absprachen und Vereinbarungen im Rahmen von Abstimmungsgesprächen zur hessischen Arbeitsmarktpolitik mit den „Bündnis“-Partnern, z. B. in institutionalisierten Begleitgruppen

Name der Einrichtung (Gründungsdatum)	**Beteiligte**	**Hauptziele**	**Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)**
		Mecklenburg-Vorpommern	
Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg Vorpommern (Dezember 1998)	– Landesregierung – Arbeitgeberverbände – Gewerkschaften – Landesarbeitsamt Nord – Kammern – Städte- und Gemeindetag – Landkreistag – Gesellschaft für Wirtschaftsförderung	– Schaffung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen durch Verbesserung der Zusammenarbeit von Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften – Unterstützung der Aktivitäten des Bündnisses auf Bundesebene – Entwicklung von eigenen Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungssituation in Mecklenburg-Vorpommern – Regionalentwicklung Arbeitsgruppen: – Berufsausbildung von Jugendlichen – Abbau von Jugendarbeitslosigkeit – Rahmenbedingungen für Gründung und Entwicklung von Unternehmen – Neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik – Regionale Entwicklung Vorpommerns	– Sicherung eines hohen Ausbildungsstellenangebotes – Unterzeichnung des Ausbildungspaktes 2000 Plus (1999) – Neuausrichtung der Ausbildungsförderung (2000) – Unterstützung des JUMP-Programms – Entwicklung des Landesprogramms Jugend-Arbeit-Zukunft (JAZ), darin u. a. die Modellprojekte „Jugend baut“, „DUO“, „Jugendfirmen“ (2001) – Entwicklung einer Standortoffensive für Mecklenburg-Vorpommern (2001) – Ausbau des Biotechnologiestandortes Mecklenburg-Vorpommern u. a. durch Gründung des BioCon Valley Mecklenburg-Vorpommern e.V. (2001) – Verbesserung der Unterstützung von Existenzgründungen (seit 1999) – Vorbereitung der EU-Osterweiterung (seit 2001) – Start des Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramms ASP (2002) – Entwicklung einer Qualifizierungsoffensive (2001) – Einführung von Gemeinwohlorientierten Arbeitsförderprojekten (GAP) (seit 1999) – Erprobung verschiedene Modellprojekte u. a. zu Jobrotation und Teilzeitarbeit (seit 2000) – Umsetzung verschiedener Projekte zur regionalen Entwicklung Vorpommerns (seit 1999)

Name der Einrichtung (Gründungs-datum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
Niedersachsen			
Bündnis für Arbeit und Ausbildung in Niedersachsen (Dezember 1998: erste Sitzung der Lenkungsgruppe)	Lenkungsgruppe: – Landesregierung – Arbeitgeber – Gewerkschaften Arbeitsgruppen: – Lenkungsgruppe – Verbände – Kirchen – Kommunale Spitzenverbände – Landesarbeitsgemeinschaften	– Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze – Schaffung neuer Arbeitsplätze – Sicherung der Zukunftschancen der Jugendlichen in Ausbildung und Beruf – Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen	– Verabschiedung des „Programms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Niedersachsen“ (September 2001) – Ergebnisse u. a.: bis Ende 2001 Vermittlung von 3 000 langzeitarbeitslosen Jugendlichen; deutliche Verbesserung der Ausbildungsplatzbilanz – Start der Ausbildungsoffensive 2002 (Beschluss von 2001) – Tariftreueregelung für alle Bauvorhaben von Land und Kommunen, die unterhalb des Schwellenwertes von 5 Mio. Euro liegen, geht auf ausführliche Diskussion im Bündnis zurück – Runderlass über „Grundsätze zum Ausschluss unangemessen niedriger und hoher Angebote bei der Vergabe öffentlicher Aufträge – Evaluation der Beschäftigungsprogramme auf Anregung und Diskussion im Bündnis – Vorbereitung des Aktionsprogramms zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt – Umsetzung des Programms GEMEINSAM (Förderung zusätzlicher Ausbildungsstellen im Rahmen von Verbundausbildung) bis Ende 2004 – Start des Modellprojekts „Lernortverbünde zur Förderung der Ausbildung in den neuen IT- und Medienberufen“ (LOVE-IT) durch die Landesregierung: Schaffung von 2 000 neuen Ausbildungsverträgen im ersten Jahr der Laufzeit des Modellversuchs

Name der Einrichtung (Gründungsdatum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
Nordrhein-Westfalen			
Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit Nordrhein-Westfalen (Dezember 1998)	– Arbeitgeberverbände – Kammer – Gewerkschaften – Landesregierung An der Vorbereitung der Bündnisgespräche nehmen zudem Vertreter: – der Evangelische und Katholische Kirchen – des Landesarbeitsamtes – des Instituts Arbeit und Technik, – der Projekt Ruhr GmbH sowie – weitere Experten teil.	Entwicklung von Konzepten und Modellvorhaben zur Schaffung und Erhaltung zukunftssicherer und innovativer Arbeitsplätze Schwerpunkte u. a.: – Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, Verbesserung der Ausbildungssituation – Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte – Unterstützung tariflicher Vereinbarungen zur Altersteilzeit und weitere Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung – Arbeitszeitmodelle – Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt – Einkommen der Zukunft – Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Mittelstands-Offensive Nordrhein-Westfalen „Move“ – Multimedia im Maschinenbau – Bündnis für Arbeit im ländlichen Raum – Seniorenwirtschaft – Transfergesellschaften – Zukunftsinitiative Bau	u. a. – Ausbildungskonsens NRW – Landesinitiative „Jugend in Arbeit“ – Start der Mittelstandsoffensive „Move“ (1999) – Gemeinsame Erklärung zur Unterstützung von Transfergesellschaften und Initiierung von regionalen Kompetenznetzwerken zur Flankierung des Beschäftigtentransfers (1999) – Vereinbarung von Modellprojekten zur Integration Geringqualifizierter (1999) – Start der Aktion „100 Betriebe“ zur Gewinnung von Unternehmen für die Einführung von beschäftigungsfördernden Arbeitszeitmodellen (2000) – Landesinitiative Einkommen der Zukunft (2001) – Landesaktion Multimedia im Maschinenbau (2001)

Name der Einrichtung (Gründungsdatum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
Rheinland-Pfalz			
Ovaler Tisch (Januar 1995)	– Ministerpräsident – Minister für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Minister für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, Ministerin für Bildung, Frauen und Jugend – Landesarbeitsamt – DGB, ver.di, IG Metall, IG BCE – Landesvereinigung der rheinland-pfälzischen Unternehmerverbände – Kammern	– Sicherung der Arbeitsplätze – Schaffung neuer Arbeitsplätze – Sicherung der Ausbildung Jugendlicher – Gestaltung des anhaltenden Strukturwandels – Förderung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Innovationsfähigkeit – Ausbau eines leistungsfähigen, innovativen und praxisbezogenen Schul- und Bildungssystems	– Netzwerk für Beschäftigungsförderung (Frühjahr 1996): Förderprogramm für kleine und mittlere Unternehmen zur Umsetzung von flexiblen Arbeitszeiten, Ressortübergreifenden zeitlich unbefristeten „Sonderkommission Illegale Beschäftigung“, Unterstützung regionaler Ausbildungsdialoge, Entwicklung von Beschäftigungsmöglichkeiten für geringfügig qualifizierte Arbeitslose – Ausbildungskonsens (1997): Förderung von Ausbildungsverbünden, Ausweitung der Ausbildungsbereitschaft im Landes- und Kommunalbereich, Förderung außerbetrieblicher Ausbildung – Umsetzung von JuSoPro (2000): Arbeitsmarktkonferenzen in Problemgebieten, gezielte persönliche Ansprache von Betrieben und Betroffenen
Saarland			
Bündnis für Arbeit Saarland (Januar 1999)	– Landesregierung – Kammern – Unternehmensverbände – Gewerkschaften – Landesarbeitsamt	Abstimmung arbeitsmarktpolitischer Themen und Maßnahmen zur Unterstützung des Beschäftigungsaufbaus Schwerpunkte: – Neue Beschäftigungsmöglichkeiten – Beruflichen Ausbildung – Jugendarbeitslosigkeit – Flexibilisierung der Arbeit	– Saarländischer Ausbildungs- und Beschäftigungspakt für Jugendliche – Aktivitäten einiger Arbeitsgruppen

Name der Einrichtung (Gründungs-datum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
noch Saarland			
Saar-Gemein-schaftsinitiative (1997)	– Landesregierung – Landtagsfraktionen – Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände – Arbeitskammer – Gewerkschaften – Kirchen – Arbeitsverwaltung – Kommunale Spitzen-verbände – Umweltverbände	Breite Abstimmung wichtiger zukunftsori-entierten Maßnahmen der Wirtschafts-, Standort-, Infrastruktur- und Arbeitsmarkt-politik	– Modellprojekt für Geringqualifizierte (1999) – Netzwerk „Beschäftigungstransfer“ (2000) – Konzept für „Praktisch Begabte“ (2000/2001)
Sachsen			
Stiftung Innova-tion und Arbeit Sachsen (Dezember 1996)	Stiftungsrat: – Sächsische Staats-regierung – Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände – Gewerkschaften	Leistung eines Beitrages zur Sicherung vorhandener und Entstehung zusätzlicher Beschäftigung	Hauptergebnisse der Arbeit 2001: – Circa 230 Sachverständigeneinsätze in ca. 300 Unternehmen, vorrangig KMU des verarbeitenden Gewerbes zur Existenzsicherung und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit – Betreuung/Unterstützung von ca. 50 Netzwerkprojekten von Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen (InnoRegio-Projekte, Innovationsforen, Wachstumskerne) – Unterstützung von ca. 120 regionalen Projekten, darunter 36 Leitprojekte, vorrangig zur Entwicklung der Humanressourcen und Deckung des Fachkräftebedarfs von Unternehmen Mit diesen Aktivitäten wurde insgesamt ein Beitrag zur Sicherung und Entwicklung von ca. 9 500 Arbeitsplätzen in ca. 300 Unternehmen, vorrangig des verarbeitenden Gewerbes geleistet.

Name der Einrichtung (Gründungs-datum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
Sachsen-Anhalt			
Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Sachsen-Anhalt (Januar 1999: erstes Spitzengespräch)	– Landesregierung – Wirtschaft – Gewerkschaften – Kommunen – Arbeitsverwaltung	– Unterstützung des Bündnisses auf Bundesebene – Abbau der Arbeitslosigkeit – Sicherung der Ausbildung der Jugend – Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Sachsen-Anhalt	– Arbeitsmarktpolitische Initiativen: „Bedarfsgerechte Qualifizierung zur Beseitigung von Fachkräfteengpässen”, Erleichterung des Übergangs von Ausbildung zu Beschäftigung, Erweiterte Nutzung der SAM für Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. – Ausbildung: Schließung der Ausbildungsplatzlücke (Beste Ausbildungsbilanz bundesweit in den letzten drei Jahren). – Förderung des Mittelstandes: Mittelstandsinitiative, Existenzgründeroffensive, Verbesserung der Rahmenbedingungen, Maßnahmepaket zur Verfolgung und Ahndung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung – Umweltbilanz: Umweltallianz zur umweltverträglichen Wirtschaftsentwicklung: Branchengespräche, Durch- bzw. Weiterführung des Öko-Audit, Umweltsiegel des sachsen-anhaltischen Handwerks, Erleichterungskatalogs für die heimische Wirtschaft. – Verbesserung des Landesimage: Imagekampagne „Wirtschaftsstandort, Forschungs- und Technologieland“, aktive und offensive Ausrichtung der Investorenwerbung

Name der Einrichtung (Gründungsdatum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
		Schleswig-Holstein	
Bündnis „Arbeit für Schleswig-Holstein“ (Februar 1999) „Kieler Runde“ (1988)	Bündnis „Arbeit für Schleswig-Holstein“: – Landesregierung – Landesarbeitsamt – Unternehmensverbände – Kammern – Handwerk – Gewerkschaften; „Kieler Runde“: Spitzenverbänden der Wirtschaft und der Gewerkschaften sowie die Landesregierung unter der Leitung der Ministerpräsidentin	Bündnis „Arbeit für Schleswig-Holstein“: – Arbeitsmarktpolitik: Offensive Nutzung von JuSoPro, Ausweitung der beruflichen Weiterbildung, Einsatz der Altersteilzeit bei gleichzeitiger Einstellung Jüngerer, Schaffung von Arbeitsplätzen durch arbeitszeitpolitische Maßnahmen – Wirtschaftspolitik: Unterstützung der Existenzgründungsoffensive des Landes und der Außenvertretung des Wirtschaftsstandortes, Bündelung der Beratungsangebote von Wirtschafts- und Technologieförderung, Beschleunigung der Planungs- und Genehmigungsverfahren „Kieler Runde“: Themen über die aktuelle Tagespolitik hinaus; Entwicklung und Diskussion strategischer Ziele der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	Nachdem die thematischen Festlegungen und konkreten Zielsetzungen des Bündnisses „Arbeit für Schleswig-Holstein“ zwischenzeitlich weitgehendst abgearbeitet worden sind, wird die erfolgreiche Zusammenarbeit der Sozialpartner und der Landesregierung in der „Kieler Runde“ fortgesetzt.
„Bündnis für Ausbildung“ (jährlich) Das erste Bündnis für Ausbildung ist 1997 entstanden.	– Landesministerien – Kammern – Verbände – Gewerkschaften – Landesarbeitsamt	– Angebot eines Ausbildungsplatzes an alle Jugendlichen, die ausbildungswillig und ausbildungsfähig sind. – Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze, – Unterstützung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit auf Bundesebene zur Modernisierung des dualen Systems der Berufausbildung.	Ergebnisse 1997 bis 2001 – Zusätzliche Ausbildungsplätze wurden geschaffen – Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit wurden initiiert – Ausbildungsplätze in neuen Berufen wurden verstärkt eingerichtet – Die Kooperation aller Partner im dualen System wurde vereinbart zusätzlich 2000/2001 – Bereitstellung eine Ausbildungsangebots für jeden ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen – Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen

Name der Einrichtung (Gründungs-datum)	Beteiligte	Hauptziele	Wesentliche Beschlüsse bzw. Ergebnisse (Jahr)
		Thüringen	
Kein formales Bündnis für Arbeit, aber es gibt regelmäßige Gesprächsrunden: Spitzengespräche/Tarifpartnergespräche (regelmäßig seit 1996)	– Landesregierung – Spitzenverbände der Wirtschaft – Kammern – Gewerkschaften	– Abbau der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit – Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für (Langzeit-)Arbeitslose insbesondere für Frauen, Jugendliche, ältere Arbeitnehmer, Sozialhilfeempfänger – Abbau von Vermittlungshemmnissen durch berufliche Weiterbildung – Verbesserung der wirtschaftlichen und touristischen Infrastruktur – Flexibilisierung der Arbeit – Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft	Initiierung und Erprobung des Programms „Zweite Karriere“ in Zusammenarbeit mit den Thüringer Arbeitsämtern
Thüringer Ausbildungs-initiative (2001)	– Landesministerien – Wirtschaft – Kammern – Gewerkschaften – Arbeitsverwaltung – Kommunale Spitzenverbände	– Weiterentwicklung der Berufswahlvorbereitung und Berufsorientierung – Weiterentwicklung der Thüringer Ausbildungsverbünde – Entwicklung der Berufsbildungszentren des Handwerks zu Kompetenzzentren – Neuorientierung der Berufsvorbereitung	Durchführung einer landesweiten Informationskampagne

Anhang 4: Geschäftspolitische Schwerpunkte der Bundesanstalt für Arbeit – Bundesziele 2002

Geschäftspolitisches Ziel:	**Individuelle Arbeitslosigkeit vermeiden und beenden**			
Geschäftspolitische Schwerpunkte		**Indikatoren**		**Leitwerte**
Vermittlung verstärken	I01	Zugang an offenen Stellen	L02	Frauenanteil an den vermittelten Arbeitslosen und Arbeit Suchenden
	I02	Integration in Beschäftigung (Vermittlungen über 7 Tage, Stellenbesetzungen durch SIS, AIS, Vermittlung durch Dritte und Abgänge in Selbstständigkeit)		
Jugendliche, Langzeitarbeitslose und Schwerbehinderte aktivieren, qualifizieren und integrieren	I03	Gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen	L04	Frauenanteil an den Einmündungen
	I04	Einmündungen in Ausbildung		
	I05	Übertritte von Jugendlichen unter 25 Jahren in Arbeitslosigkeit von mehr als 6 Monaten	L05	Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen unter 25 Jahren
	I06	Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit	L06	Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen
	I07	Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen		
	I08	Bestand an arbeitslosen Schwerbehinderten	L08	Frauenanteil an den Vermittlungen von arbeitslosen Schwerbehinderten
Beschäftigung von Frauen fördern	I09	Vermittlungen von arbeitslosen Berufsrückkehrerinnen in Beschäftigung über 7 Tage (erster Arbeitsmarkt)		
Illegale Beschäftigung und Leistungsmissbrauch bekämpfen	I10	Trefferquote bei Außenprüfungen		

Anhang 5: Beispielhafte und erfolgreiche Maßnahmen

Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken” bildet das Kernstück des Aktionsprogramms der Bundesregierung „Lebensbegleitendes Lernen für alle”, welches Anfang 2001 vorgelegt wurde. Das bildungspolitisch Neue an diesem Programm ist neben der bewussten Förderung der Vernetzung von unten die gemeinsame Absicht von Bund und Ländern, über eine breitere Förderung von Innovationen im Bereich lebensbegleitendes Lernen zugleich strukturverändernden Wirkungen zu erzielen.

Gefördert werden der Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender regionaler Netzwerken, in denen durch Zusammenarbeit möglichst vieler Beteiligter (z. B. Bildungseinrichtungen, Betriebe, Sozialpartner, Jugendämter, Arbeitsämter, soziokulturelle Einrichtungen, Agenda 21-Projekte) innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitendes Lernen entwickelt, erprobt und auf Dauer angelegt werden.

Dadurch sollen:

- die Motivation und Bildungsbeteiligung der Menschen, insbesondere bisher bildungsferner und benachteiligter Personen, gesteigert sowie ihre Befähigung zum selbstständigen Lernen gefördert,
- qualitative und quantitative Verbesserungen der Angebotsstrukturen im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung bewirkt und
- innovative Maßnahmen zielgerichtet auf die jeweiligen Besonderheiten der Regionen ausgerichtet und breiter als bisher umgesetzt werden.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben sollen die Netzwerke aus folgenden Bereichen Arbeitsschwerpunkte bilden:

- Förderung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen,
- bessere Verzahnung von allgemeiner, politischer, kultureller und beruflicher Bildung,
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen,
- Erhöhung der Transparenz der Bildungsangebote im Sinne einer stärkeren Kundenorientierung, z. B. durch Bündelung der Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote und Bereitstellung neuer Serviceleistungen, auch für selbst gesteuertes Lernen,
- Erhöhung der Qualität und Verwertbarkeit der Bildungsangebote, z. B. durch Vereinbarung gemeinsamer Qualitätskriterien und Austausch über Verfahren der Qualitätsentwicklung,
- Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsmodulen für das Personal, z. B. zu Lerntechniken, Methodik/Didaktik, Lernbratung und –begleitung, zum Netzwerkmanagement,
- Stärkung der Kreativität sowie Eigenverantwortung der Menschen beim formellen wie informellen Lernen, z. B. durch neue Lernarrangements,
- gemeinsame Zertifizierung des Lernerfolgs bei formellen und informellen Lernaktivitäten und
- Förderung des Zugangs zu neuen IuK-Technologien, Erhöhung der Medienkompetenz.

Das Rahmenkonzept des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ wurde von der Bund-Länder Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung gebilligt und mit den Trägern und Verbänden innerhalb der Konzertierten Aktion Weiterbildung (KAW) sowie dem Ausschuss Fort- und Weiterbildung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder abgestimmt.

Zur Programmsteuerung wurde ein Lenkungsausschuss von Bund und Ländern eingerichtet, der über die Projektauswahl entscheidet. Als beratende Mitglieder gehören dem Lenkungsausschuss Vertreter der KAW, der Sozialpartner, der Bundesanstalt für Arbeit und die wissenschaftliche Begleitung an. Mit der administrativen Abwicklung und fachlichen Betreuung des Programms wurde das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. beauftragt. Die programmbezogene wissenschaftliche Begleitung ist aufgrund einer EU-weiten Ausschreibung an ein Konsortium unter Federführung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) vergeben worden. Sie hat im November 2001 ihre Arbeit aufgenommen.

Seit Mitte 2001 werden bundesweit 54 Lernende Regionen zunächst für eine einjährige Planungsphase gefördert. Im Anschluss daran ist eine vierjährige Durchführungsphase mit degressiver Förderung vorgesehen, d. h. die Projekte müssen während dieser Zeit Eigenmittel einbringen. In den beiden ersten Jahren der Durchführungsphase sollen die Eigenmittel 20 % und in den beiden folgenden Jahren 40 % der Gesamtaufwendungen betragen. Dadurch soll die Nachhaltigkeit der geförderten Netzwerke und ihrer Maßnahmen auch nach Auslaufen der Förderung erreicht werden.

Eine zweite Ausschreibungsrunde des Programms endete im Oktober 2001. Im Dezember 2001 hat der Lenkungsausschuss seine Förderempfehlungen hierzu ausgesprochen. Danach werden 24 weitere „Lernende Regionen” in den neuen und alten Ländern in die Förderung aufgenommen.

Vorbehaltlich der Haushaltsentscheidungen stehen für das Programm in den Jahren 2001 bis 2006 insgesamt rund 117 Mio. € zur Verfügung, davon rund 66 Mio. € Bundesmittel und rund 51 Mio. € Kofinanzierungsmittel aus dem ESF.

Kompetenzzentrum für Chancengleichheitspolitik

Das Kompetenzzentrum für Chancengleichheitspolitik der ISA Consult GmbH Berlin/Bochum (2001 bis 2003) bietet als Unterstützungs- und Entwicklungsagentur regionalen und betrieblichen Akteuren betriebs- und branchenspezifisch angelegte Maßnahmen zur Implementierung des „Gender-Mainstreaming-Konzepts“ an.

Ziel dieses Angebotes ist es, den Arbeitsmarkt und damit insbesondere die regionale Struktur- und Arbeitsmarktpolitik auf eine stärkere Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern auszurichten. In diesem Zusammenhang werden „Gemeinschaftsinitiativen für Chancengleichheit“ in Regionen, Betrieben und Branchen initiiert, die auf der Basis der jeweiligen wirtschaftsstrukturellen Gegebenheiten und Entwicklungen Bedarfe und Potenziale in der Region ermitteln und einen Zuwachs an Gleichstellung ermöglichen. Dabei gilt es u. a. hemmende und fördernde Faktoren in den politischen Strukturen und Gestaltungsprozessen zu analysieren bzw. zu verändern, Instrumente und Bewertungsschemata „genderspezifisch“ aufzubereiten und bundesweite Aktivitäten und Diskurse für die europäische Idee des „Gender-Mainstreaming“ durchzuführen.

Die Maßnahme wird gefördert mit Mitteln des ESF, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Hans-Böckler-Stiftung und der Bundesregierung.

Die Geschäftspolitik der Bundesanstalt für Arbeit in Verzahnung mit ihrem gesetzlichen Handlungsauftrag im Arbeitsförderungsrecht

Die Bundesanstalt für Arbeit hat seit dem Jahr 2000 analog zu den Beschäftigungspolitischen Leitlinien die sogen. Doppelstrategie in ihrer Geschäftspolitik verankert: Dies bedeutet konkret, dass die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne des „Gender-Mainstreaming-Prinzips“ sowohl als Querschnittsaufgabe darin implementiert ist als auch von einem eigenständigen geschäftspolitischen Schwerpunkt zur Frauenförderung bzw. zum Nachteilsausgleich aufseiten der Frauen flankiert wird.

Dieses Vorgehen wurde seit 2000 immer weiter verfeinert und gestaltet sich für das Jahr 2002 wie folgt: Bei der Umsetzung der geschäftspolitischen Schwerpunkte „Vermittlung verstärken“ sowie „Jugendliche, Langzeitarbeitslose und Schwerbehinderte aktivieren, qualifizieren und integrieren“ werden so genannte Chancengleichheits-Leitwerte verfolgt.

Darüber hinaus ist das Ziel „Die Beschäftigung von Frauen fördern“ als eigenständiger geschäftspolitischer Schwerpunkt definiert. Als Indikator für das Erreichen dieses Ziels werden die Vermittlungen von arbeitslosen Berufsrückkehrerinnen in Beschäftigung über 7 Tage in den ersten Arbeitsmarkt genommen.

Somit werden in der Geschäftspolitik der Bundesanstalt für Arbeit die Zielrichtungen aller drei in der Säule IV genannten Leitlinien in einem kompletten Strategie-Paket zusammengeschnürt.

Dieses korrespondiert seit dem 1. Januar 2002 zugleich mit den entsprechenden gesetzlichen Weichenstellungen durch das Job-AQTIV-Gesetz.

Der besondere Stellenwert dieses Beispiels besteht darin, dass die Geschäftspolitik der Bundesanstalt für Arbeit bundesweiten Signal- und Verpflichtungscharakter mit flächendeckender Auswirkung auf alle regionalen Arbeitsmärkte hat.



Druck: MuK. Medien- und Kommunikations GmbH, Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28 / 3 82 08 40, Telefax: 02 28 / 3 82 08 44
ISSN 0722-8333